

Ricardo Seifert Miranda

**DEMISSÃO E IDENTIDADES:
IMPLICAÇÕES DO ROMPIMENTO DE UM LONGO VÍNCULO
DE EMPREGO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Práticas Sociais e Constituição do Sujeito

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Chalfin
Coutinho

Florianópolis
2011

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da
Universidade Federal de Santa Catarina

M672d Miranda, Ricardo Seifert

Demissão e identidades [dissertação] : implicações do rompimento de um longo vínculo de emprego / Ricardo Seifert Miranda ; orientadora, Maria Chalfin Coutinho. - Florianópolis, SC, 2011.

181 p.: il., grafs., tabs.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui referências

1. Psicologia. 2. Identidade. 3. Pessoal - Demissão. 4. Desemprego. 5. Joinville (SC) - Emprego. I. Coutinho, Maria Chalfin. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDU 159.9

Ricardo Seifert Miranda

**DEMISSÃO E IDENTIDADES: IMPLICAÇÕES DO
ROMPIMENTO DE UM LONGO VÍNCULO DE EMPREGO**

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina

Florianópolis, 16 de Dezembro de 2011

Prof.^a Dr.^a Maria Aparecida Crepaldi
(Coordenadora – PPGP/UFSC)

Prof.^a Dr.^a Maria Chalfin Coutinho
(PPGP/UFSC – Orientadora)

Prof.^a Dr.^a Suzana da Rosa Tolfo
(PPGP/UFSC – Examinadora)

Prof. Dr. Iuri Novaes Luna
(PPGA/UNISUL – Examinador)

Prof.^a Dr.^a Dulce Helena Penna Soares (Suplente)
(PPGP/UFSC – Suplente)

Ao meu pai, para mim modelo de trabalhador e profissional ético, e que devido a sua trajetória profissional de entrega incondicional ao trabalho me inspirou na realização desta pesquisa.

AGRADECIMENTOS

À Prof.^a Dr.^a Maria Chafin Coutinho, pela convivência, ensinamentos e paciência nestes anos de realização do mestrado. Obrigado pela grande contribuição para meu crescimento profissional, intelectual e principalmente pessoal.

Aos participantes da pesquisa, por terem confiado neste projeto e dividido suas histórias de vida, tornando possível a realização desta dissertação.

Aos professores do Programa de Pós Graduação em Psicologia da UFSC, em especial aqueles que tive o prazer de ser aluno de suas disciplinas e com os quais muito aprendi: Dulce Helena Penna Soares, Edite Krawulski, Kátia Maheirie, Kleber Prado Filho e Mériti de Souza.

Às professoras Tânia Raitz e Suzana da Rosa Tolfo pelas preciosas contribuições em minha banca de qualificação.

Às colegas do Núcleo de Estudos do Trabalho e Constituição do Sujeito (NETCOS), Geruza D'Ávila, Laila Priscila Graf, Márcia Luíza Pit Dal Magro, Maria Fernanda Diogo, Regina Célia Paulineli Borges, Sandra Aparecida Resende e Scheila Girelli, pelas conversas, trocas de conhecimentos e angústias no processo de aprendizagem.

Aos colegas de pós graduação, em especial à Maria Teresa Mandelli, Luciana Boeinng, Allan Gomes e Neiva de Assis pelas conversas, trocas de experiências, de conhecimentos e angústias nas aulas e no processo de construção

Aos colegas da consultoria LiseChaves, que muito me ajudaram e incentivaram na realização do mestrado e que possuem grande importância para mim: Lise Steigleder Chaves, Beatriz Schulze, Susana Ricardo, Alfredo Mendível e Cristiane Climaco.

Aos amigos Nina, Isa, Camila, Marcelo, Franty, Bruna, Lucas e Gica, pelas longas conversas, pelo apoio e pela diversão.

Em especial a minha família que sempre me apoia em todos os momentos, em todas as mudanças e que me traz tantas alegrias: meu pai Reinoldo Dario Miranda, minha mãe Maria Teresa Seifert Miranda e meu irmão Rubem Seifert Miranda.

Agradeço especialmente á minha esposa, Ágata Baú, pelo companheirismo, o amor, a paciência e a compreensão em todos os momentos nessa caminhada do mestrado.

*Mas a questão é: nosso desemprego
Não será solucionado
Enquanto os senhores não
Ficarem desempregados!*

Bertold Brecht

RESUMO

Nas mudanças ocorridas no contexto produtivo nas últimas décadas, com a adoção de tecnologias, de modelos de produção e gestão toyotista, percebeu-se a diminuição dos empregos gerados nas indústrias e a intensificação do trabalho para os que permaneceram. O desemprego estrutural é uma das faces do atual contexto produtivo. A presente pesquisa teve como objetivo compreender e analisar as implicações da demissão para as identidades de trabalhadores desligados após longo vínculo de emprego em empresas. Para tanto foram realizadas seis entrevistas semiestruturadas com trabalhadores demitidos de empresas localizadas em Joinville/SC. A análise das informações foi realizada a partir do referencial teórico-metodológico do construcionismo social, sendo utilizada a estratégia de análise dos mapas de associação de ideias, desenvolvido por Mary Jane Spink. A partir deste recurso de análise foi possível identificar as práticas discursivas utilizadas pelos sujeitos para dar sentido as suas experiências. Ao produzirem sentidos as pessoas evidenciam seus posicionamentos identitários e constroem o mundo a sua volta. Derivado da análise dos mapas emergiram três eixos temáticos: trajetória profissional, a demissão e novos arranjos identitários. No primeiro eixo discute-se a constituição das identidades dos trabalhadores na sua trajetória profissional, antes e durante o emprego no Grupo H. Foi possível reconhecer que os sujeitos foram envolvidos por diversos mediadores criados pela empresa para reforçar a adesão aos seus valores, crenças e políticas e assim manter o controle e a máxima exploração da capacidade produtiva de seus empregados. Desta forma os sujeitos construíram suas identidades vinculadas a cultura do Grupo H. No segundo eixo analisa-se a compreensão dos sujeitos sobre o desligamento, os sentimentos gerados e as implicações para suas identidades. Identifiquei que os desligamentos não seguiram um padrão uniforme de procedimentos para a sua realização e nem respeitaram critérios claros para a definição das pessoas a serem dispensadas. Compreendo que a demissão desestruturou a identidade de trabalhador construída ao longo dos anos e gerou sentimentos contraditórios, de alívio e angústia, por perderem uma referência identitária. No terceiro eixo explora-se as experiências dos sujeitos depois da demissão, nos novos espaços sociais em que buscaram reconstruir suas identidades, seja vivenciando o desemprego, a busca de inserção no mercado de trabalho, os empregos em outras empresas e a atuação como autônomo. Compreendo que os sujeitos enfrentaram dificuldades de lidar com estas

novas situações em suas vidas, pois a identificação com o Grupo H fora intensa. Também verifico a precarização do trabalho enfrentada pelos sujeitos nas suas novas ocupações. Face a estas novas posições de sujeito em que se colocaram e foram posicionados na relação com o atual contexto produtivo puderam construir e reconstruir suas identidades, reconhecendo as positivities e negatividades ocasionados pelo rompimento do longo vínculo de emprego e de identificação com o Grupo H. Considero que a experiência dos sujeitos reforça a compreensão do aspecto dinâmico e multifacetado das identidades e da importância do trabalho em seus processos de constituição.

Palavras-chave: Identidades; Demissão; Emprego; Desemprego.

ABSTRACT

The changes that have occurred in the productive context in the recent decades, with the adoption of technologies and production models and management based on the Toyotism, caused decrease in job's creation in industries and intensification of the work for those who remained. The structural unemployment it's one of the sides of the current production context. This research aimed to understand and analyze the implications to the identities of workers dismissed after a long employment link on companies. With this purpose, I conducted six semi-structured interviews with workers dismissed from companies located in Joinville / SC. The information analysis was made based on the theoretical and methodological framework of social constructionism, using the association maps, developed by Mary Jane Spink, as the strategy of analysis. Thanks to this analysis resource, it was possible to identify the discursive practices used by individuals to make meaning to their experiences. The people show their identities positions and construct the world around them when producing meaning. Based on the analysis, the maps revealed three themes: career, the dismissal and new identity arrangements. In the first axis discusses the constitution of identities of the workers in their professional career, before and during the employment in the Group H. It was possible to recognize that workers have been involved for several mediators created by the company to strengthen adherence to its values, beliefs and policies and thus maintain control and maximum exploitation of the productive capacity of its employees. Thus the individuals constructed their identities linked to the culture of Group H. In the second axis analyzes the understanding of workers about the dismissal, the feelings generated and the implications for their identities. I have identified that the dismissals did not follow a uniform pattern of procedures for its implementation and neither respected a clear criteria to define the persons to be dismissed. I understand that the dismissal deconstructed the worker identity built up over the years and generated mixed feelings of relief and anguish for losing an identity reference. In the third axis explores the experiences of individuals after the dismissal, the new social spaces in which they try to rebuild their identities, the unemployment experience, the search for insertion in the labor market, the jobs in other companies and acting as autonomous. I understand that workers faced difficulties to handle these new situations in their lives, because the identification with the Group H had been intense. Also I check the precariousness of

work faced by the individuals in their new occupations. Given these new positions of person who have placed themselves and were positioned in relation to the current production context, the workers could construct and reconstruct their identities, recognizing the positive and negative factors caused by the rupture of a long employment link and identification with the Group H. I believe that the worker's experience reinforces the understanding of the dynamic aspect and multifaceted of the identities and the importance of the work processes in their constitution.

Keywords: Identities; Dismissal; Employment; Unemployment.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Gráfico sobre a evolução no índice de desemprego no Brasil entre os anos 1980 e 1997.....	32
Figura 2	Exemplo de mapa de associação de ideias.....	63
Figura 3	Gráfico comparativo entre admissões e demissões realizadas pelas empresas do setor metal-mecânicas de Joinville no período de Out/2008 à Out/2009.....	68
Figura 4	Histórico cronológico das empresas envolvidas na pesquisa.....	75
Figura 5	Resumo dos perfis dos participantes da pesquisa.....	76

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Comparação de estabelecimentos e empregos formais de Joinville e de Santa Catarina por setores da economia em 2011.....	67
----------	---	----

LISTA DE SIGLAS

BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCQ	Círculos de Controle da Qualidade
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPPUJ	Fundação Instituto de Pesquisa e Planejamento para o Desenvolvimento Sustentável de Joinville
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação
MDIC	Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior
MTE-CAGED	Ministério do Trabalho e Emprego – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDI	Programa de Demissão Incentivada
PDV	Programa de Demissão Voluntária
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios
PR	Paraná
RH	Recursos Humanos
RS	Rio Grande do Sul
SC	Santa Catarina
SCIELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SENAC	Serviço de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço de Aprendizagem Industrial
SINE	Sistema Nacional de Empregos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	23
2	TRABALHO CONTEMPORÂNEO	29
2.1	Trabalho e o Atual Contexto Produtivo	29
2.2	Emprego, Demissão e Desemprego	33
3	IDENTIDADES E TRABALHO	39
3.1	Identidades	39
3.2	Identidades, Trabalho e Organizações	45
4	MÉTODO	51
4.1	Procedimentos para Coleta das Informações	53
4.1.1	O Caminho percorrido na Coleta de Informações	57
4.2	Procedimentos para Análise das Informações	62
5	CONTEXTO DA PESQUISA E CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS	65
5.1	Contexto da Pesquisa: A Região de Joinville/SC	65
5.2	Descrição do Grupo H: De Importantes Indústrias Nacionais à Subsidiária de uma Multinacional de Capital Estrangeiro	69
5.3	Perfil dos Participantes	76
6	TRAJETÓRIA PROFISSIONAL	81
6.1	Experiências Profissionais Anteriores	81
6.2	O Emprego no Grupo H	88
7	A DEMISSÃO	107
7.1	A Vivência dos Trabalhadores	107
7.2	O Olhar dos Trabalhadores sobre as Práticas da Empresa	119
8	NOVOS ARRANJOS IDENTITÁRIOS	125
8.1	Desemprego	125
8.2	As Experiências em Outras Empresas	130
8.3	O Mercado de Trabalho	134
8.3.1	Dificuldades de Inserção	134
8.3.2	A Busca de Emprego	138
8.3.3	Experiências em Processos Seletivos	141
8.4	A Relação com o Trabalho Atualmente	142
8.4.1	Atividade Atual	142
8.4.2	A Relação com o Trabalho	144
8.4.3	A Relação com Amigos/Família	150
8.4.4	As Questões Financeiras	151

8.5	Projeções de Futuro.....	153
9	CONSIDERAÇÕES.....	155
	REFERÊNCIAS.....	163
	APÊNDICES.....	175
	Apêndice A - Resumo da pesquisa em Base de Dados.....	175
	Apêndice B - Roteiro de Entrevista.....	177
	Apêndice C - Termo de consentimento livre e esclarecido.....	179
ANEXO A	- Aprovação do comitê de ética.....	181

1 INTRODUÇÃO

No ano de 2008, após um período de crescimento econômico mundial, foi estabelecido mais um ciclo de crise no sistema econômico capitalista mundial, dessa vez iniciado pela falência de instituições financeiras dos países de capitalismo avançado. Esse contexto pode ser compreendido como uma acentuação da crise estrutural do capitalismo, que desde os anos 70 do século passado vem sendo apontada por teóricos como Mészáros (2009) e Antunes (1999a, 2006). A exaustão dos modelos de produção taylorista/fordista, a globalização e financeirização do capital são alguns dos elementos da crise, sendo que a especulação financeira sem lastro produtivo e a desregulamentação dos mercados foram as grandes responsáveis por essa última recessão mundial, fato recente que colocou à prova concepções liberalizantes da organização econômica, política e social de nossa sociedade.

Com as economias enfraquecidas, o número de desempregados aumentou de forma significativa nos anos de 2008 e 2009. No Brasil pôde-se perceber esse aumento, durante o período de Outubro de 2008 a Outubro de 2009, no qual o índice de desemprego aberto aumentou de 9,0% para 9,7% (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE], 2009). Em Santa Catarina, o índice de contratações com carteira assinada apresentou o pior resultado dos últimos dez anos (Raitz, 2009).

Em minha antiga atuação profissional como consultor de empresas, realizei um trabalho de aconselhamento com profissionais recém desempregados, denominado *outplacement*. No último trimestre de 2008, notei que as empresas da região norte de Santa Catarina efetuaram processos de demissão de números expressivos de trabalhadores, pois o movimento refletiu no aumento de pessoas atendidas por mim nesse serviço. Os trabalhadores assistidos geralmente possuíam larga experiência em sua área de atuação e haviam trabalhado por um longo tempo na mesma empresa, além disso, muitos apresentavam sofrimento pela perda do emprego, sentindo-se desvalorizados pela antiga empresa, enfrentando angústia e impotência com relação ao desemprego.

A dificuldade enfrentada pelos trabalhadores em se adaptar à nova situação de vida parece estar centrada em como se organizar fora da empresa onde muitos aprenderam a trabalhar, constituíram laços de amizade e que conferia uma referência para suas identidades, parecendo evidente a importância do trabalho na constituição de todos.

A partir da compreensão da centralidade que o trabalho detém na constituição dos sujeitos e na produção de sentidos para sua existência, utilizo nesta pesquisa a concepção de trabalho desenvolvida por Marx (1867/2002), como a ação do sujeito sobre a natureza, a fim de transformá-la de acordo com uma necessidade, configurando-se, assim, uma relação dialética entre os dois. Por estar intimamente ligado à forma como o sujeito constitui seu eu, entende-se o trabalho como uma categoria central para o entendimento do sujeito e de sua interação com outros.

Na sociedade capitalista o trabalho assume a forma de emprego, ou seja, trabalho assalariado; já emprego é a forma capitalista de trabalho, por meio da qual o empregador compra a força de trabalho do trabalhador, fornecendo em troca um salário (Singer, 1999). O emprego além de possuir a função de inserir o sujeito na atividade econômica, propicia a organização do tempo, o relacionamento com outras pessoas, o desenvolvimento de uma atividade e assim definir aspectos da identidade (Jahoda, 1987).

O desemprego compreende a População Economicamente Ativa (PEA) que supera a necessidade de acumulação de capital, formando um contingente de mão-de-obra excedente em relação às ofertas de trabalho existentes em uma determinada economia. O desemprego aberto seria a parcela mais visível desse contingente, formado por pessoas aptas a trabalhar, que não exercem nenhuma função laboral e que estão em busca de um emprego. O subemprego é relativo às pessoas que realizam trabalhos sem vínculo empregatício como forma de sobrevivência e continuam a procurar um trabalho formal e àqueles que pela dificuldade de encontrar um posto de trabalho abandonam esta busca (Pochmann, 2001). A vivência do desemprego, bem como sua ameaça para os que se encontram empregados, geram sofrimento psíquico devido à importância da atividade laboral de um sujeito na constituição de sua identidade (Coutinho & Jacques, 2004) fazendo-se necessária a discussão do conceito de identidade a ser empregado no estudo.

A conceituação clássica do termo identidade diz respeito a algo sempre igual, idêntico e essencial, como um conjunto de características que constituem o sujeito por toda sua trajetória. Tal definição não consegue sustentar as discussões contemporâneas sobre o sujeito em constante mediação com o mundo e atravessado pelas experiências, o que Hall (2004) compreende como uma busca de estruturação de um eu, constituindo-se de forma sempre transitória, e em constante processo. A permeabilidade da identidade se deve às diferentes experiências que o sujeito passa em sua vida, e a cada situação o sujeito agrega novas

identificações, resignifica outras e abandona aquelas que não mais o constituem.

Coutinho, Krawulski e Soares (2007) colocam que a fragmentação do mundo do trabalho se concretiza nos processos identitários dos sujeitos que passam por processos de transição, como a demissão, e assim necessitam reorientar suas trajetórias. Assim, o estudo da implicação da demissão para esses trabalhadores acaba por ser fundamental para compreender as novas configurações identitárias possíveis derivadas dessa situação.

Para averiguar a produção brasileira de estudos empíricos sobre este tema, realizei uma pesquisa em duas bases de dados de periódicos¹ e duas bases de dados de dissertações e teses² utilizando os seguintes descritores: Demissão e Identidade; Desligamento e Identidade; Enxugamento e Identidade; Reestruturação e Identidade; *Downsizing* e Identidade; Desemprego e Identidade; Trabalho e Identidade. Os resultados desta pesquisa (Apêndice A) demonstraram que há grande número de estudos realizadas sobre identidade e trabalho, identidade e desemprego, bem como sobre os processos de reestruturação e suas implicações para as identidades, porém a proporção de estudos realizados com foco específico na implicação da demissão nas identidades dos trabalhadores é menor, principalmente com sujeitos oriundos do setor privado. Dentre as pesquisas relacionadas ao foco do presente estudo destacam-se as dos seguintes autores: Mascarenhas (2008), sobre os impactos da demissão na identidade de executivos; Pfeilsticker (2008) analisa as implicações da demissão voluntária para as identidades de trabalhadores do setor bancário; Gomes (2002) estuda as trajetórias de trabalho de ex-empregados do setor elétrico; Kim (2008) pesquisa as experiências e sentidos produzidos por executivos ao saírem do emprego formal para trabalhar no setor informal; Pereira e Brito (2006) pesquisaram os sentidos produzidos sobre o desemprego por trabalhadores industriais desempregados; Silva (2009) analisa as implicações do desemprego nas trajetórias profissionais de desempregados que buscam os serviços de assistência ao trabalhador; Tolfo, Philipi, Grandi, Picinin e Noernberg (2004) estudam os efeitos da

¹ *Scientific Electronic Library Online* (SciELO) Brasil - <http://www.scielo.br>; Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) - <http://www.periodicos.capes.gov.br>.

² Banco de Teses da Capes - <http://www.capes.gov.br/servicos/banco-de-teses>; Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) - <http://bdtd2.ibict.br>.

privatização de uma empresa de telecomunicações e do desemprego na identidade de seus trabalhadores. Nesses estudos encontramos importantes contribuições para a compreensão do papel do trabalho na constituição da identidade dos sujeitos e os efeitos do desemprego e do trabalho precarizado na construção identitária dos trabalhadores.

Identifiquei, porém, uma lacuna referente a estudos mais aprofundados sobre as implicações da demissão para as identidades, principalmente para pessoas vinculadas há muito tempo a uma mesma empresa do setor privado. Assim, o objetivo desta pesquisa foi compreender e analisar as implicações da demissão para as identidades de trabalhadores desligados após longo vínculo de emprego em empresas. Considero como longo vínculo de emprego a permanência por dez anos ou mais no mesmo local de trabalho. Os objetivos específicos da pesquisa foram: analisar como os trabalhadores vivenciaram o momento de desligamento, resgatar as trajetórias profissionais dos trabalhadores investigados, analisar a experiência de estar desempregado, analisar os possíveis novos arranjos identitários proporcionados pela situação de desemprego.

O método empregado para compreender os objetivos apresentados desta pesquisa foi a análise de discurso, compreendida pelo construcionismo social. Especificamente foi utilizada a análise de práticas discursivas proposta por Spink (2004) cujo método enfoca a compreensão dos processos pelos quais as pessoas entendem e produzem sentidos sobre o mundo. É dada atenção especial ao cotidiano da vida das pessoas, pois aí os sentidos são construídos e vividos. As práticas discursivas construídas nesses espaços são o foco de análise, pois é por meio do discurso que construímos os sentidos sobre o mundo a nossa volta.

A dissertação está organizada em dois capítulos de fundamentação teórica, um capítulo sobre o método utilizado na pesquisa, um capítulo de contextualização do campo e dos sujeitos pesquisados, três capítulos de análise e por último as considerações sobre os resultados construídos.

No primeiro capítulo, teórico são discutidos o atual contexto de produtivo, as definições de trabalho e sua centralidade, o emprego como a forma institucionalizada de trabalho capitalista, as suas funções sociais e configurações de exclusão desse contexto realizadas pela demissão e pelo desemprego. No segundo capítulo teórico são discutidos o conceito de identidades, a importância do trabalho como prática social privilegiada em sua construção e o poder exercido pelas organizações

sobre os processos de identificação e constituição da posição de sujeito trabalhador.

No capítulo de método, é apresentada a conceituação do construcionismo social sobre o método de análise de discurso, e a opção da estratégia metodológica da análise das práticas discursivas. Também são expostos os caminhos utilizados para a coleta das informações e o processo de análise realizado. No capítulo de contextualização do campo, busquei caracterizar os participantes da pesquisa, o grupo empresarial onde trabalharam e a cidade onde foi realizado o estudo. Nos capítulos de análise das informações, são apresentadas as trajetórias dos sujeitos antes e durante sua inserção na empresa onde permaneceram por maior tempo com a finalidade de compreender os processos imbricados na construção de suas identidades. Após, analisou-se a vivência de demissão e as implicações geradas pela perda do emprego para suas identidades. Por último, buscou-se analisar as trajetórias após o desligamento e as construções identitárias decorrentes das experiências de desemprego, de busca por trabalho, da inserção em novos empregos e da realização de trabalhos precarizados. Também foi considerada na análise a possibilidade de construção de um projeto de futuro a partir das vivências pós demissão.

No último capítulo, são tecidas considerações sobre os achados da pesquisa. Espero que as considerações sobre as trajetórias de vida analisadas possam contribuir para a compreensão sobre os processos de identificação dos trabalhadores com as empresas em que trabalham, sobre as implicações da demissão nas identidades destes sujeitos e de como a partir desta experiência são possíveis reorganizações identitárias. Entendo que este estudo pode fomentar o desenvolvimento de práticas mais humanas e éticas de trabalho ao lançar luz sobre a demissão, um momento delicado para qualquer pessoa, a qual causa desconforto e dificuldade para os profissionais implicados em seu processo, e trata-se de temática pouco debatida nos estudos atuais sobre trabalho.

2 TRABALHO CONTEMPORÂNEO

2.1 Trabalho e o Atual Contexto Produtivo

Ao compreender os estudos sobre trabalhadores e as consequências da perda do emprego devemos pensar inicialmente sobre o próprio conceito de trabalho. Marx (1867/2002) coloca que o trabalho é toda ação humana sobre a natureza a fim de modificá-la, porém com um propósito definido. A colmeia construída pelas abelhas e a teia tecida pela aranha podem ser compreendidas como produtos do trabalho desses animais, porém realizados instintivamente. Trabalho para Marx é o realizado por humanos, onde a concepção prévia, a intencionalidade e a consciência de sua ação sobre a natureza, com objetivo estabelecido, possuem papel central. Há também uma relação dialética entre o sujeito e seu trabalho, pois no processo por meio do qual se apropria e transforma a natureza o homem é, ao mesmo tempo, transformado por sua ação. O trabalho então constitui um caráter fundante do ser social, pois na relação dialética com a realidade por meio do trabalho o ser humano constrói a compreensão de si e do mundo ao seu redor e suas relações com os outros seres humanos.

No entendimento de Marx (1867/2002), o trabalho pode ser considerado como trabalho concreto ou abstrato. O trabalho concreto seria toda ação de transformação da natureza, cujo fruto seja útil para suprir uma necessidade específica. O produto do trabalho possui um valor de uso, ou seja, ele contém em si o propósito exclusivo de atender a uma demanda específica. Assim, ao construir uma cadeira, uma casa ou um sapato, tais produtos possuem o propósito de atender uma necessidade humana de descansar, abrigar-se ou proteger os pés.

O trabalho abstrato é compreendido como a forma capitalista de trabalho, ou seja, visa à produção de artefatos cujas finalidades sejam a de troca por outros produtos, não necessariamente atendendo a uma necessidade humana específica, mas objetivando gerar excedente de valor em comparação a outros produtos (mais-valia). Esse trabalho é produtor de valores de troca, ou produtos transformados em mercadorias, que adquirem valor em relação a outros objetos.

A forma de trabalho concreto é aquela na qual Marx (1867/2002) vislumbra a possibilidade de realização do sujeito, de relação com o outro e de constituição da realidade. No capitalismo, o trabalho é compreendido na sua forma abstrata, buscando a produção de mais-valia

e consequentemente desenvolvendo uma forma de produção alienante, pois no processo de produção de mais-valia o sujeito vende sua força de trabalho para garantir a subsistência; não possui os meios de produção e nem o produto de sua ação.

Embasado no pensamento marxista, Alves (2007) ressalta que o processo de trabalho capitalista altera as relações do homem com o seu fazer, promove a divisão social do trabalho, tornando o trabalhador um produtor de mercadorias e alienado do produto de seu labor. Com a inserção da máquina no processo produtivo e a instauração da grande indústria, ocorre a subsunção real do trabalho ao capital, e, neste caso, o processo de trabalho nega-se a si mesmo, tornando-se processo de produção do capital conduzido pelo trabalho morto³ e deslocando o homem para uma posição passiva como suporte ao sistema de máquinas.

Nessa configuração do sistema capitalista de produção industrial iniciado no século XVIII na 1ª revolução industrial, ocorre uma divisão da sociedade em classes sociais, onde os detentores dos meios de produção, chamados de capitalistas, exploram a força de trabalho vendida pela classe proletária, devido a estes últimos não possuírem acesso aos meios de produção. Tal exploração, com o passar do tempo, foi institucionalizada como contrato de emprego, o que propiciou garantias e direitos aos trabalhadores empregados, culminando com o desenvolvimento de uma sociedade assalariada, principalmente nos países de capitalismo avançado (Castel, 1998).

No final do século XIX e início do século XX, o processo de produção capitalista foi, à luz do paradigma mecanicista, estruturado com base nos modelos taylorista/fordista de produção. O trabalho dessa maneira foi racionalizado, com o objetivo de aumentar o lucro por meio da divisão manufatureira do trabalho, da utilização de conhecimentos científicos para solucionar problemas na gestão da produção e otimizar o processo produtivo (Braverman, 1980).

O desenvolvimento e a aplicação da forma de organização produtiva taylorista/fordista em empresas dos países de capitalismo avançado trouxeram amplo desenvolvimento para suas economias durante o período do pós-guerra até os anos 1970. Com o acirramento da competição entre as empresas e a incapacidade de manter o mesmo nível

³ Compreende-se trabalho morto como a quantidade de trabalho vivo contido na produção de uma mercadoria. O trabalho vivo é o processo de trabalho em si realizado por humanos. Desta forma, entende-se que ao inserir máquinas (mercadorias produzidas pelo trabalho vivo) no processo produtivo, realiza-se a troca de trabalho vivo por trabalho morto.

de crescimento conquistado, durante os chamados “30 anos gloriosos”, o regime caracterizado pelo papel regulador do Estado e a elevada produção proporcionada pelo modelo taylorista/fordista é substituído por um modelo “marcado pelo ideário neoliberal que prega o Estado mínimo, privilegia a financeirização do capital e se assenta na acumulação flexível” (Coutinho & Silva, 2009, p. 5).

A diminuição da lucratividade e o aumento de competitividade entre as empresas geraram mudanças, o que configurou a crise estrutural do capital, discutida por Mészáros (2009) e Antunes (1999a, 2006). A falência do modelo taylorista/fordista de produção com acentuada mundialização, financeirização e transnacionalização do capital e o desemprego estrutural constituem importantes elementos dessa crise. Nesse cenário de crise do regime de acumulação, diferentes estratégias estão sendo utilizadas tentando retomar o ganho de períodos anteriores. A flexibilização da produção e a utilização da microeletrônica foram as principais mudanças nos padrões produtivos, gerando novos modelos de gestão da produção, como o modelo japonês ou toyotista (Coutinho & Silva, 2009).

O modelo japonês é caracterizado pela produção diversificada de produtos conforme a demanda do mercado, o que prevê uma produção “enxuta”, ou seja, extremamente racionalizada, com diminuição de custos, flexibilização de processos e inserção de tecnologias para otimização da produção. Tal processo resulta na diminuição de postos de trabalho necessários e demanda um perfil diferenciado, qualificado e polivalente de trabalhador (Holzmann, 2006). Com o movimento de reestruturação do capital produtivo, Antunes (2006) identifica um concomitante aumento dos mecanismos de desregulação e de precarização da força de trabalho. Assim, o desemprego acaba por ser uma característica dominante do sistema capitalista e uma das decorrências de sua crise, como aponta Mészáros (2006).

A inserção da maioria dos sujeitos desta pesquisa no mercado de trabalho ocorreu na década de 1980; por isso, considero importante apresentar alguns dados sobre esse período da economia do País que convergem para a afirmação de Mészáros (2009) e Antunes (1999a, 2006) sobre a crise estrutural do capital e suas implicações para o Brasil. No Brasil, esse período foi marcado por instabilidades econômicas e oscilações na produção industrial. Ocorreu, na época, uma recessão econômica entre os anos 1981 e 1983, com posterior retomada da produção entre os anos 1984 e 1986 e uma consequente estagnação da economia entre os anos 1987 e 1989 (Pochmann, 1998). Nessa década, o Produto Interno Bruto (PIB) apresentou uma taxa de crescimento anual

média de 2,25%, e o nível nacional de emprego regular demonstrou variação anual média de 1,2%. Tal instabilidade no cenário econômico produtivo nacional não permitiu a elevação da renda *per capita* e dos níveis de emprego, e nos anos 1990 os níveis de emprego e renda da população pioraram ainda mais com outra recessão econômica, com as políticas de desregulação financeira e a consolidação da reestruturação produtiva, sendo que em 1998 os níveis de emprego eram iguais aos de 1980. Pochmann (1998, p.120) apresenta duas dimensões de problemas que atingiram o mercado de trabalho na década de 1980: a primeira eram problemas de “mercado de trabalho tradicionais em economias periféricas, como: (a) taxas ainda comprimidas de assalariamento, (b) baixos salários, (c) alta informalidade, (d) elevado subemprego”. O problema decorria do processo incompleto de estruturação do mercado de trabalho, iniciado nos anos 1930 no processo de industrialização nacional; a segunda dimensão do problema era o desemprego estrutural de economia industrializada ocasionado pelo aprofundamento do processo de industrialização da economia, da migração rural e urbanização do País. Essa conjuntura desenvolveu um excedente de mão de obra que não foi absorvido pelo processo de modernização das forças produtivas.

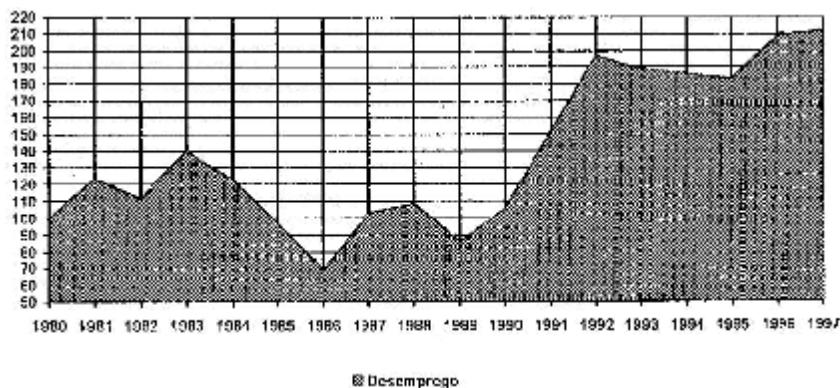


Figura 1. Gráfico sobre a evolução no índice de desemprego no Brasil entre os anos 1980 e 1997⁴. Fonte: Pochmann (1998)

O gráfico acima apresenta a variação dos índices de desemprego no País, durante as décadas de 1980 e 1990, com base na Pesquisa

⁴ Base: 1980 = 100

Nacional por Amostragem de Domicílios (PNAD) desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) nos respectivos anos. Percebe-se o aumento do desemprego durante o período de recessão dos anos 1981-83, diminuição na retomada da produção nos anos 1984-86 e aumento no período de estagnação dos anos 1987-89. A partir de 1990, o índice de desemprego apresenta grande alta e mantém-se em patamares elevados por toda a década, configurando um cenário de emprego pior que os anos 1980.

No período de 1940 a 1980, verificou-se um aumento da PEA, porém mantiveram-se a desigualdade social, a concentração de renda, a informalidade e o subemprego. Se os índices de desemprego dos anos 1980 não foram tão elevados, os problemas não foram sanados nessa década e muito menos na posterior, caracterizando a desestruturação do mercado de trabalho e as dificuldades de inserção no mesmo, além da baixa oferta de novos postos de trabalho e a diminuição gradativa do poder de compra dos salários oferecidos.

2.2 Emprego, demissão e desemprego

Compreendendo a centralidade do trabalho na vida das pessoas, e que na sociedade capitalista assume, predominantemente, a condição de *trabalho assalariado*, torna-se importante para o presente estudo discutir o trabalho dentro desse sistema, fora dele e a passagem de um estado para o outro, ou seja, o emprego, a demissão e o desemprego.

Após a grande depressão dos anos 1930, instaura-se nos países de capitalismo avançado uma nova ordem econômica e social, balizada na concepção de liberdade e acesso ao emprego: a chamada *sociedade salarial*, segundo a qual a inclusão dos sujeitos na economia por meio do emprego desenvolveria um mercado consumidor favorável ao crescimento das empresas e dos países. Com isso, criam-se políticas para regulamentar os contratos de emprego e os benefícios sociais vinculados a uma sociedade assalariada graças às lutas sindicais realizadas no período. Essa foi a característica das sociedades no contexto do capitalismo avançado até meados dos anos 1980, conhecida como política do *Welfare State* na Europa e como *New Deal* nos Estados Unidos (Castel, 1998). Segundo Lima (2007), nos países periféricos, como o Brasil, tal política de regulação do mercado de trabalho não se desenvolveu plenamente, mas se configurou como uma tendência a direcionar as estratégias de crescimento da economia, para a

formalização de contratos, vinculação de benefícios e criação de condições de emprego, embora tenha se desenvolvido com grandes diferenças conforme o país.

E qual seria então a definição de emprego? Rabelo (2002) compreende que o modelo de emprego clássico foi definido durante a primeira metade do século XX, ao associar o trabalho ao emprego de duração indeterminada, de tempo integral e associado às regalias e aos direitos sociais estabelecidos. O emprego é, para a autora, uma forma de trabalho que gera sentimento de utilidade, rendimentos e *status* social, porém não é a única. Com a emergência do trabalho flexível, a autora compreende que essa forma de atividade também poderia gerar tais sentimentos, porém sem a estabilidade provida pelo emprego formal. Jahoda (1987) descreve emprego como todo trabalho realizado conforme condicionamentos contratuais e no qual há remuneração material do executor da ação. Singer (1999) reforça o papel da remuneração, pois para ele emprego é a situação onde o empregador compra a capacidade de produzir de um sujeito, mediante um salário e respeitando um contrato.

Considerando os conceitos de emprego discutidos por Rabelo (2002), Jahoda (1987) e Singer (1999) nesta pesquisa, compreendo emprego como a relação capitalista de trabalho, resguardada legalmente entre uma pessoa e uma empresa, para a realização de determinadas atividades e funções delimitadas pela organização e mediante uma remuneração mensal. A partir desse conceito, os trabalhos terceirizados, *part-time*, temporários, de consultoria e de forma autônoma não são considerados uma relação de emprego.

Segundo Jahoda (1987), o emprego possui duas funções: a manifesta e a latente. A manifesta seria o ingresso na atividade econômica, e a latente seria a organização de uma estrutura temporal para a vida, para propiciar o contato com pessoas e uni-las com objetivos individuais diferentes, definir aspectos da identidade do sujeito e desenvolver uma atividade laboral. Neste sentido, o emprego possui papel importante na integração do sujeito com a sociedade e na mediação constitutiva de sua identidade.

Em seus estudos, Álvaro (1992) reforça as funções que o emprego desempenha na vida das pessoas propostas por Jahoda (1987), pois proporciona a inserção econômica por meio do salário pago pelos serviços prestados. Mesmo não sendo a única forma de uma pessoa adquirir recursos financeiros, o emprego formal acaba por ser o meio reconhecido como forma de conquistar subsistência material devido as suas garantias legais.

Na constituição das identidades do sujeito, o emprego possui papel importante devido ao espaço proporcionado para a identificação com uma profissão, para a relação com pessoas que desempenham a mesma atividade e diferenciação de outros profissionais, desenvolvendo um sentimento de identidade coletiva (Álvaro, 1992).

A possibilidade de manter-se ativo e ocupado é apontada por Álvaro (1992) como uma das principais motivações para as pessoas buscarem um emprego e, também, um dos maiores custos para o trabalhador que o perde. Concomitante com a possibilidade de ocupar-se, a estruturação temporal proporcionada pelo emprego, com sua formalização de períodos para o trabalho e descanso, desempenha função importante na significação social do tempo.

A função de propiciadora de relações interpessoais do emprego é ressaltada por Álvaro (1992), pois nesse espaço há contato com pessoas, desenvolvimento de laços amistosos e sentimento de pertencimento a um grupo. Como coloca o autor, o desemprego pode causar a desestruturação das redes sociais do trabalhador, levando a um sentimento de exclusão social.

Pelas funções propiciadas pelo emprego e o papel central desempenhado pelo trabalho na vida dos sujeitos, o momento da perda desse vínculo formal de ocupação mobiliza e pode desestruturar o trabalhador, com implicações para suas identidades (Caldas, 2000; Enriquez, 1999). Utilizo neste estudo o conceito de demissão proposto por Caldas (2000) como um “evento significativo na vida das pessoas, que remove do indivíduo seu emprego remunerado, contra sua vontade” (p. 191). Tal conceito reforça o caráter de demissão involuntária, “voltada à situação de transição profissional que o indivíduo não deseja nem controla” e não estabelece um *a priori* sobre o motivo da perda do emprego (p. 191).

O que diferencia a demissão do desemprego para Caldas (2000) são a duração e a natureza da situação: enquanto a demissão é um evento, ou seja, o acontecimento da perda do emprego, o desemprego é considerado um estado. Assim toda demissão leva a um estado de desemprego, nem que seja por um curto espaço de tempo.

Para Demazière (2006), a origem do desemprego está “ligada tanto à emergência de uma relação salarial, apoiada no contrato de trabalho, institucionalizada e mais coletiva, como às transformações dos modos de produção industrial” (p. 28). Entende-se que, ao se estruturar e regular as relações de trabalho capitalistas (política, legal e administrativa), o desemprego também passa a ser normatizado. Por isso, ao se estabelecer uma sociedade assalariada, como descrito por

Castel (1998), onde se institucionaliza o emprego como um direito, da mesma forma o desemprego se torna um direito prescrito em um estatuto e passível de um enquadramento social (Demazière, 2006).

Com a crise do modelo fordista de produção nos anos 1970, a sociedade com foco no pleno emprego começa a sofrer um processo de desmonte, influenciada pela concepção neoliberal de economia e pelos novos modelos de produção mais flexíveis e adaptados ao novo modelo econômico (Lima, 2007). Esse dismantelamento da sociedade fundamentada no emprego tem como decorrência o desemprego estrutural, que acaba por ser uma característica do capitalismo contemporâneo (Antunes, 1999a).

O conceito de desemprego não apresenta uma convergência, bem como o de emprego, dependendo da forma como é medido e os parâmetros utilizados para caracterizar a população. Conforme lecionam Jahoda (1987) e Pochmann (2001), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) busca há décadas uma padronização em torno do conceito de desemprego e de como medi-lo, porém compreendem que esse esforço não atingiu seu objetivo; o que se percebe são diferentes definições em cada país, tanto para fins de pesquisa, como para fins legais.

Pochmann (2001) define como desempregado o conjunto da população economicamente ativa que “supera as necessidades e exigências do processo de acumulação de capital” (p. 78), formando um contingente de mão de obra excedente, cuja sobra de força de trabalho é muito heterogênea entre si, necessitando ser caracterizada em diferentes categorias para melhor compreendê-la.

O mesmo autor sintetiza as formas de desemprego em três categorias, segundo os critérios para sua mensuração: o desemprego aberto, o subemprego e o desemprego oculto. O desemprego formado pela parcela da população em condições de exercer uma ocupação e que procura ativamente por uma vaga no mercado de trabalho é caracterizado como desemprego aberto; o subemprego seria composto por trabalhadores no exercício de atividades informais (“bicos”), para se manterem financeiramente e que continuam a buscar um emprego formal; o desemprego oculto corresponderia às pessoas que, devido a um mercado de trabalho muito desfavorável, desistiram de procurar um emprego formal.

Há também a possibilidade de categorizar o desemprego conforme o tempo em que se encontra nesta condição. Assim, haveria o desemprego “friccional” ou de curto prazo, constituído pelos trabalhadores que perdem o emprego e que em pouco tempo se

recolocam no mercado formal de trabalho; e o desemprego de longo prazo, formado pela mão de obra que permanece na busca de emprego por muito tempo e por aqueles que perderam a esperança de se empregar (Jahoda, 1987).

O conceito de desemprego aberto, com pequenas variações, parece ser o mais utilizado nos países para obter suas taxas de desemprego, porém não abarca uma grande parcela da população que vivencia a condição de não estar empregado (Jahoda, 1987; Pochmann, 2001).

Considerando as diferentes conceituações sobre o desemprego, Jahoda (1987) propõe um conceito sob o ponto de vista sócio-psicológico que considera

desempregados todos aqueles que não possuem um posto de trabalho, porém gostariam de tê-lo, ou aqueles que, quando não possuem um posto de trabalho, dependem de uma ajuda econômica, de qualquer procedência, para subsistir. A primeira parte dessa definição exclui os ricos ociosos, porém inclui os executivos e profissionais que, apesar de talvez não dependerem de seus salários, buscam um posto de trabalho. A segunda parte da definição inclui aqueles que talvez tenham se adaptado ao desemprego, estão contentes vivendo por meio da assistência social ou de sua família e já não querem ou não esperam encontrar um posto de trabalho (p. 31).⁵

Para Demazière (2006), as definições fundamentadas na caracterização da população podem ser pouco proveitosas para compreender o fenômeno do desemprego; ele ressalta a importância da experiência de cada sujeito na condição de privação de emprego e os significados gerados que propiciam a amplitude da categoria. Desta

⁵ “...desempleados a todos aquellos que no tienen un puesto de trabajo pero les gustaría tenerlo, o a aquellos que, cuando no tienen un puesto de trabajo, dependen de una ayuda económica, de la procedencia que sea, para subsistir. La primera parte de esta definición excluye a los ricos ociosos, pero incluye a los ejecutivos y profesionales que, aunque quizá no dependan de sus salarios, buscan sin embargo, un puesto de trabajo. La segunda parte de la definición incluye a aquellos que tal vez se hayan adaptado al desempleo, estén contentos viviendo a cargo de la asistencia social o de su familia y ya no quieran o no esperen encontrar un puesto de trabajo”.

forma, propõe o estudo das identidades narrativas como possibilidade de problematizar as implicações do desemprego para o sujeito.

Na presente pesquisa, utilizo os conceitos de Jahoda (1987) e Demazière (2006) sobre desemprego, ao tomar do primeiro a caracterização das pessoas que se encontram nesta situação, e do segundo o foco nas identidades dos sujeitos como forma de compreender as implicações da demissão.

Após esses esclarecimentos teóricos, percebem-se as condições da construção do sentido do emprego como uma importante forma de inserção na sociedade, parâmetro de reconhecimento e pertencimento social e constitutivo das identidades das pessoas. Em minha atividade com profissionais demitidos pude encontrar pessoas que compreendiam o mercado de trabalho e a sociedade semelhante a concepção de sociedade assalariada encontrada nos países capitalistas avançados nos anos 1970 e que fora a idealização para os países periféricos. Porém o trabalho na sociedade contemporânea encontra-se precarizado e com poucas ocupações mantendo uma estrutura formal de emprego, com amplas garantias e benefícios. Essa realidade impacta com intensidade os sujeitos que perdem a condição de empregado de uma mesma empresa após vários anos, por meio da demissão. Enriquez (1999) afirma que “toda perda de trabalho provoca uma ferida profunda na identidade de diferentes pessoas, concorrendo para a desagregação de suas personalidades” (p. 53). Assim, são necessárias considerações teóricas sobre o conceito de identidades.

3 IDENTIDADES E TRABALHO

3.1 Identidades⁶

Quem sou eu? Uma simples pergunta, mas de difícil resposta, mobiliza diversas formas de desenvolver um conceito que contemple toda a complexidade envolvendo essa questão, e um desses conceitos é o de identidade (Ciampa, 1993).

Sua utilização para compreender o fenômeno, objeto de preocupação filosófica desde a antiguidade, vem sendo questionada devido às formulações clássicas sobre o assunto desenvolvidas pela Sociologia e a Psicologia que propunham um conceito integral e estável de identidade (Codo, Sampaio & Hitomi, 1998). Porém Hall (2004) aponta que o conceito continua sendo importante nessa discussão, pois não há nenhum outro que o tenha superado em sua totalidade, propondo tratar o conceito “sob-rasura”, ou seja, trabalhar não mais sob o paradigma em que foi criado e sim sob uma nova concepção destotalizada e desconstruída, mais condizente com a contemporaneidade.

Jacques (2006) compreende identidade como “um termo que se refere a tudo aquilo que seja vivenciado como *eu* em resposta à pergunta ‘quem és?’” (p. 155), conceito abordado de diferentes maneiras, dependendo do pressuposto epistemológico do autor que se propõe a discuti-lo. Assim, algumas expressões como “imagem, representação e conceito de si” (Jacques, 2008, p. 160) são utilizadas para exprimir o conjunto de características que a pessoa reconhece como constitutiva de si mesma.

Ramírez (2007) estabelece uma primeira distinção entre os estudos sobre identidade: aqueles na qual é compreendida sob a ótica essencialista e outra sob a social. Em uma concepção essencialista, a identidade é entendida como o conjunto de atributos ou características

⁶ Neste capítulo buscarei discutir brevemente o conceito de identidade. Esse conceito é caro a Psicologia e outras ciências humanas. Na discussão do conceito são mencionados termos como personalidade, subjetividade e *self*, utilizados por diferentes autores, muitas vezes sem diferenciação, no intuito de construir uma compreensão de eu. Sabendo das diferenças epistemológicas que estes conceitos carregam, não me proponho a discuti-los, e sim utilizar a ideia central que os autores citados construíram para conceituar identidade.

originário da essência individual das pessoas, sendo esta sua alma (em uma concepção divina) ou suas condições genéticas e psicológicas manifestas no decorrer da vida. Essa compreensão de identidade como individual e essencial, naturalmente estável, duradoura e portadora de potencialidades inatas está intimamente ligada à visão de homem da modernidade. O homem valorizado e colocado no centro do mundo moderno possui potencialidades individuais próprias de sua natureza genética e psicológica que constituem características de uma identidade estável e única.

A concepção social compreende a identidade como produto do contexto das relações, assim como o indivíduo é produzido pelo mesmo social; os indivíduos e os grupos se apropriam do social e de suas posições, e as identidades seriam construções sociais realizadas pelo processo de diferenciação e identificação com o outro. Já o sujeito apropria-se dessas características de forma a poder perceber-se como singular e pertencente a um grupo e transforma, também, o social.

Para Ramírez (2007), há também uma segunda distinção que pode ser feita nos estudos sobre identidade, entre as leituras universalistas e as particularistas. A criação do paradigma científico, com o desenvolvimento de grandes estruturas de pensamento que instituem leis e princípios *a priori*, concebe a identidade humana universal, compreendendo que as diferenças existentes entre os homens e suas culturas são apenas características superficiais, já que o ser humano como espécie possui atributos iguais em qualquer lugar. Por isso mesmo, é possível estabelecer leis que regem a identidade, a cognição e os afetos, com pequenas variações conforme a cultura do indivíduo. Essa concepção, para Ramirez, mascara as diferenças culturais e subjetivas, compreendendo a identidade como algo abstrato, acultural e não histórica. A partir da necessidade de reconhecer a particularidade do indivíduo e sua cultura é que se desenvolvem as leituras particularistas da identidade.

Jaques (2008) também aponta algumas classificações realizadas pelos pesquisadores do tema e conclui que são utilizados predicativos diversos para qualificar os sistemas identificatórios conforme se aprofunda o seu entendimento. A autora cita a identidade pessoal, como o conjunto de atributos específicos do indivíduo, e a identidade social, como o conjunto de atributos que associam o indivíduo a grupos e categorias (podendo mais especificamente ser compreendido como identidade étnica, religiosa, profissional, etc.), porém as duas são compreendidas de forma articulada e indissociáveis.

Discutindo a identidade a partir do sujeito que a constitui, Hall (2006) apresenta três concepções de identidades que se sucedem ao longo da história: do sujeito do Iluminismo, sociológico e pós-moderno. O sujeito do Iluminismo era o indivíduo humano unificado, racional, consciente e dotado de poder de ação, de um centro interior inato e que se desenvolvia durante sua vida, porém se mantendo idêntico em sua essência. Este “centro essencial do eu era a identidade de uma pessoa” (p. 11).

A concepção de sujeito sociológica advém da compreensão de que esse núcleo do indivíduo não é totalmente autônomo e autossuficiente, mas dependente das relações entre o centro interior e o social exterior, onde se desenvolvem mediações “de valores, sentidos e símbolos – a cultura” (Hall, 2006, p. 11). Assim, a identidade seria produto da interação entre o eu e o social, onde este eu dotado de um centro coerente e organizado é formado e modificado pela cultura e as identidades que ele oferece. Nessa visão, o sujeito projeta a si próprio nas identidades culturais e internaliza seus valores e sentidos, filiando-o assim a determinadas posições na cultura. A identidade seria a responsável por tal vinculação às estruturas, possibilitando a unificação do eu.

As duas concepções de identidade apontadas por Hall corroboram com a divisão encontrada por Ramirez (essencialista e social); aí percebe-se um viés marcadamente essencialista e naturalista e outro interacionista, onde a identidade se constrói na relação entre o eu e o social, porém mantendo a idéia de identidade nuclear e fixa. Hall, no entanto, compreende uma terceira concepção de identidade associada ao sujeito pós-moderno, que vivencia a fragmentação de sua identidade, antes compreendida como unificada e estável. O sujeito possui várias identidades, contraditórias entre si e em constante mudança, o que se deve ao desmoronamento das identidades sociais, colapso ocasionado pelas transformações nas estruturas da cultura e que asseguravam a vinculação estável com o eu outrora possível.

A identidade torna-se uma celebração móvel: formada e transformada continuamente em relação às formas pelas quais somos representados ou interpelados nos sistemas culturais que nos rodeiam. É definida historicamente e não biologicamente. O sujeito assume identidades diferentes em diferentes momentos, identidades que não são unificadas ao redor de um “eu”

coerente. Dentro de nós há identidades contraditórias, empurrando em diferentes direções, de tal modo que nossas identificações estão sendo continuamente deslocadas (Hall, 2006, p.12-13).

O sentimento de uma identidade estável é devido à tentativa de formar uma história coerente de nossa vida. Assim, somos atravessados pelas diferentes estruturas culturais que se desenvolvem e as identidades por elas oferecidas, podendo nos identificar com estas e nos desfazer de outras, sempre com um aspecto transitório, cambiante (Hall, 2006).

Ciampa (1987) também discute um conceito dinâmico de identidade; o autor compreende a identidade como metamorfose, ou seja, um constante processo de mudança e resignificação sobre o que o sujeito entende como eu conforme as experiências vividas durante a vida. O conceito de personagem é utilizado para expressar as diversas identidades assumidas pelo sujeito e de como ele as significou em sua trajetória. Os personagens constituem-se uns aos outros ao mesmo tempo em que constroem um universo de significados. Esse movimento dialético entre as identidades configura a experiência do sujeito possibilitando uma compreensão unificada de eu por meio de sua trajetória. Hall entende esse movimento como uma ilusão de identidade estável, enquanto Ciampa o identifica como possível de unificar a história do sujeito, fornecendo uma percepção de eu, porém sempre dinâmico.

Corroborando com a compreensão de Ciampa, Jacques (2008) afirma que a identidade é constituída “na relação interpessoal (eu, não-eu, eu-grupo), a partir da inserção do indivíduo no mundo social e através da sua atividade que se substantiva e se representifica como atributo do eu” (p. 165). Desse modo, o sujeito se identifica com um papel social devido à ação que realiza concretamente, a ação e suas relações com o mundo e com os outros (tanto de identificação como de diferenciação). Isso possibilita a identificação do sujeito, por exemplo, como trabalhador, pois ele é o personagem da atividade de trabalhar. Reconhece assim uma posição que ocupa e diferencia-se de outros que não exercem tal ação. A identidade corresponderia, então, às representações de si, configuradas a partir da “identidade pressuposta (derivada, por exemplo, do papel social), da ação do indivíduo e das relações nas quais está envolvido concretamente” (Jacques, 2008, p.165).

Berger e Luckmann (2009) apontam para uma posição semelhante ao colocar que, “a identidade é um fenômeno que deriva da dialética entre um indivíduo e a sociedade” (p. 230). Compreendem que a identidade é delineada pela representação da realidade objetiva onde está inserida, assim identidades são fornecidas pela estrutura social e validadas nas relações com iguais. A partir daí, o sujeito constrói conscientemente o eu começando do “material fornecido por um grande número de identidades que estavam ao seu alcance” (p. 226).

Esses autores entendem a identidade como

um elemento-chave da realidade subjetiva, e tal como toda realidade subjetiva, acha-se em relação dialética com a sociedade. A identidade é formada por processos sociais. Uma vez cristalizada, é mantida, modificada ou mesmo remodelada pelas relações sociais. Os processos sociais implicados na formação e conservação da identidade são determinados pela estrutura social. Inversamente, as identidades produzidas pela interação do organismo, da consciência individual e da estrutura social reagem sobre a estrutura social dada, mantendo-a, modificando-a ou mesmo remodelando-a. As sociedades têm histórias no curso das quais emergem particulares identidades, feitas, entretanto, por homens com identidades específicas (Berger & Luckmann, 2009, p.228).

Percebe-se, até o momento, que a concepção atual de identidade desse sujeito pós-moderno ou contemporâneo baseia-se na idéia de processo em constante construção e desconstrução, devido à relação do sujeito com o social (que passa por profundas mudanças). Berger e Luckmann (2009) identificam que o contexto socioestrutural aponta para o pluralismo da identidade, devido à dinâmica estrutural do industrialismo, mais especificamente aos padrões de estratificação social produzidos pela sociedade industrial (p.228).

Segundo Spink e Medrado (2004), na abordagem construcionista o conceito de posicionamento é utilizado para contextualizar a construção identitária das pessoas, compreendendo uma noção mais dinâmica de identidade. Spink (2004) entende que, mesmo na concepção de identidade em metamorfose de Ciampa (1987), há um substrato fixo, e o conceito de posicionamento entende-se como fluido e contextual.

São posições de pessoas assumidas nos processos de interação, por meio das práticas discursivas produzidas neste contexto.

Posicionar-se implica navegar pelas múltiplas narrativas com que entramos em contato e que se articulam nas práticas discursivas. O posicionamento, (...), é o processo discursivo no qual os *selves* são situados nas conversações como participantes observáveis e subjetivamente coerentes em termos das linhas de história conjuntamente produzidas. Ou seja, o *self* sempre se situa numa linha histórica produzida em determinados contextos (Spink, 2004).

Assim, por meio das práticas discursivas, os posicionamentos são produções conjuntas, ou seja, posicionamos e somos posicionados pelos outros, além de nos autoposicionarmos, pois o *self* é construído na narrativa, de forma coerente, porém com várias possibilidades. Essa compreensão concebe um pluralismo do eu, unificado pela interação com o outro ou consigo mesmo.

Santos (2008) enfatiza que as identidades contemporâneas são “resultados sempre transitórios e fugazes de processos de identificação”, não havendo mais uma identidade unificada e imutável, estando em constante transformação e resignificação de acordo com a história. Assim, “identidades são, pois, identificações em curso” (p. 135).

O termo identificação utilizado por Santos e Hall é compreendido como o processo de apropriação de elementos do contexto social onde o sujeito está inserido para a construção de suas identidades. A identificação também pode ser entendida como um conceito psicanalítico e diz respeito à forma como um sujeito assimila características e atributos do outro transformando-se total ou parcialmente. A subjetividade seria constituída por um conjunto de identificações (Laplanche & Pontalis, 2001).

Coutinho et al. (2007) discutem o conceito psicanalítico de identificação na compreensão da identidade e afirmam:

As identificações são processos inconscientes, o que torna difícil a sua abordagem, bem como o seu entrelaçamento ao processo identitário. Neste duplo processo identidade/identificação, a primeira pode ser entendida como um momento particular da identificação, que ocorre para

preencher determinadas necessidades da pessoa na sua relação com o mundo (p. 32).

As autoras propõem uma compreensão de identidade em consonância com Santos, para quem o sujeito busca “organizar suas experiências em um conjunto relativamente estável, que pode ser percebido como o seu eu” (Coutinho et al., 2007, p. 35) e possibilitando construir uma biografia que tenha e faça sentido para si e para os outros. A dinamicidade da identidade se constitui pela constante identificação com elementos novos da cultura e pelo exercício de assimilá-los em sua trajetória de vida.

Neste estudo, utilizo o conceito construcionista de identidades, compreendendo o aspecto dinâmico conferido pelas diversas posições de sujeito que os indivíduos são chamados a assumir pela cultura e posicionamentos que assumem, o que os impele a construir constantemente uma narrativa coerente de eu. Busco articular essa concepção com a compreensão de Coutinho et al. (2007) de que os sujeitos buscam organizar suas identificações, de forma a estabelecer uma trajetória biográfica de si coerente que tenha sentido e que define o próprio eu.

3.2 Identidades, Trabalho e Organizações

Codo et al. (1993) colocam que os seres humanos constituem seus modos de ser por meio do trabalho. O trabalho possibilita às pessoas se apropriarem da natureza e transformá-la, processo de transformação que conforma a subjetividade, constrói a individualidade do sujeito da ação e, portanto, sua identidade. Na sociedade capitalista o trabalho, considerado como gerador de mercadorias e mais-valia, cria um sujeito alienado do produto de sua ação e impele o indivíduo a construir uma identidade de trabalhador como “vendedor da força de trabalho” (p. 118).

Partindo desse princípio, os autores defendem que o trabalhador está situado em uma classe social e em determinada categoria profissional que propiciarão uma configuração da sua identidade. A atividade produtiva de uma pessoa acaba por ser fundamental no processo de construção das identidades do sujeito. Ao se identificar como um trabalhador de determinada profissão, a pessoa assume códigos, condutas e posicionamentos que permitem sua identificação

pelos outros como pertencente a uma categoria. Há uma relação dialética entre identidade e trabalho, onde ambos se determinam mutuamente. O sujeito se identifica por meio do trabalho, que também é determinado pelas identidades que o executam.

Para Coutinho et al. (2007), as formas atuais de relação entre o homem e o trabalho comprometem o desenvolvimento de vínculos interpessoais duradouros e diminuem a possibilidade de identificação com seu trabalho e com os outros, devido a um contexto produtivo flexibilizado, fragmentado e de relações efêmeras. Nesse viés, as autoras indicam a necessidade de repensar “a concepção de trabalho como um elemento imprescindível para a construção da identidade do sujeito” (p. 34), a partir das mudanças do contexto produtivo e da relação contemporânea entre o homem e o trabalho.

O processo de demissão acaba por se configurar em uma dessas relações do sujeito com o trabalho, em que a pessoa deixa de pertencer a um determinado grupo de profissionais e de ocupar um espaço em determinado local de trabalho, os quais constituíram sua identidade como trabalhador. As autoras indicam a possibilidade de realização dos processos identificatórios desse sujeito a partir da própria situação de desemprego, já que não há mais a possibilidade de identificação com a condição anterior, gerando assim novas identidades (Coutinho et al., 2007).

Freitas (1997) recorre ao conceito de aniquilação descrito por Berger e Luckmann (2009), para explicar como o mundo fora do emprego é desprovido de sentido pelo capital. O processo de aniquilamento seria uma forma de legitimação negativa de um universo socialmente construído; assim o processo negaria conceitualmente qualquer fenômeno ou interpretação de fenômenos que não se ajustam nesse universo. Dessa forma,

pelo processo de aniquilação, o profissional demitido involuntariamente vê colocado em cheque o seu reconhecimento pelos outros, ou seja, pelos que permanecem na empresa, pelos familiares e pela sociedade em geral, o que, paralelamente, integrado a sua atual impossibilidade de manutenção e atualização dos projetos criados no “mundo do trabalho”, pode fazer surgir sentimentos de impotência frente à realidade (Freitas, 1997, p.22).

Compreende-se, então, o aspecto central do trabalho, bem como sua forma capitalista (o emprego), na constituição do homem e sua identidade. As transições e fragmentações do contexto produtivo contemporâneo podem causar o sofrimento nos indivíduos por serem postos à margem da realidade construída socialmente sobre suas identidades.

Tonelli (2000) compreende que na concepção construcionista

o comportamento individual está atrelado à linguagem e entremeado pelas diversas práticas discursivas presentes no nosso cotidiano, sejam elas as narrativas presentes na mídia ou nos discursos gerenciais da organização. Cada um de nós constrói seu próprio *self* por meio do uso da linguagem e podemos dizer que o *self* daqueles que trabalham nas empresas está sendo construído de acordo com as práticas discursivas presentes no seu universo organizacional (p. 38-39).

O ambiente organizacional exerce papel significativo na construção das identidades dos sujeitos, pois é um *locus* de trabalho importante na sociedade capitalista, cujo poder de construir práticas narrativas que influenciam a constituição das identidades dos trabalhadores foi exacerbado com as novas técnicas de gestão de pessoas e da produção (Lima, 1994). Enriquez (1997) denomina de empresas estratégicas as organizações que desenvolveram complexos mecanismos de controle dos empregados. O autor discute o poder dessas empresas, que exigem de seus empregados uma atuação criativa e proativa de engajamento e idealização da empresa, um espírito individualista, mas ao mesmo tempo um forte espírito de equipe. As empresas estratégicas intentam sobreviver a um mercado cada vez mais competitivo, e assim devem conquistar novos mercados e consolidar seu poder econômico. Para isso, necessitam de indivíduos tomadores de decisões, comunicadores, persuasivos e ao mesmo tempo participativos, com capacidade de atuar em equipe. No entender de Enriquez (1997),

as empresas têm uma tendência a engajar pessoas cujos comportamentos são adequados ao estilo da empresa, ou quando elas não podem ser assim, transformá-las (pelo trabalho, pela pressão de grupo, pela ideologia dominante na empresa, pelos estágios de formação) em indivíduos que, ao

menos exteriormente, façam prova das qualidades que favorecem o crescimento da empresa (p. 23).

Tal engajamento é necessário para que a empresa atinja seu objetivo de maximizar seus lucros, porém o discurso utilizado para seduzir os sujeitos é de maior autonomia e participação na empresa. Além de sentir-se participante, o sujeito pode possuir uma causa a defender, uma comunidade onde é acolhido e é convocado a se identificar. O senso de liberdade, onde o indivíduo pode participar ativamente do crescimento da empresa, empregando suas habilidades e competências e pode ser reconhecido pela diferença que faz é induzido pela empresa e não passa de uma falsa democracia, uma falsa liberdade. Como pontua Enriquez (1997), o sujeito está “preso na armadilha estratégica da empresa”, ou seja, está cooptado por um modelo de gestão que visa moldar sua identidade com a única finalidade de obter maiores ganhos de produção.

Pagès, Bonetti, Gaulejac e Descendre (1987) descrevem o poder das empresas hipermodernas sobre os indivíduos; que seriam organizações regidas por uma lógica semelhante ao capitalismo moderno, onde a maximização dos lucros por meio de maior exploração dos trabalhadores é o objetivo. Para atingir o objetivo, a empresa hipermoderna lança mão de um sistema sofisticado de mediações “orientado para a subordinação, para o enquadramento do indivíduo no seio de uma ordem global econômica-política-ideológica-psicológica” (p. 29) da empresa.

As mediações são todas as estratégias, modelos de gestão e administração, políticas, ideologias e valores que a organização utiliza para mascarar as contradições da empresa capitalista e a contradição existente entre os objetivos da empresa e os dos trabalhadores. Ao trocar sua força produtiva pelos privilégios fornecidos pela empresa (regidos sob sua lógica), o indivíduo submete-se ao controle da própria empresa.

As modificações inseridas pela reestruturação do processo produtivo necessitam de trabalhadores envolvidos, não só nas tarefas previamente determinadas por um núcleo gestor, mas que também participem das decisões, atuem com maior flexibilidade, polivalência e iniciativa e trabalhem em equipes provisórias focadas em tarefas específicas. Segundo Pagès et al. (1987),

O aparelho produtivo exige trabalhadores instruídos capazes de compreender os princípios de sua ação e não apenas cumprir tarefas

rotineiras, capazes de iniciativas, não só aceitando, mas desejando a mudança, aderindo voluntariamente a seu trabalho e interessando-se por ele, capazes e desejosos de cooperar com os outros, não apenas com os colegas permanentes, como nas antigas oficinas, mas de adaptação rápida a equipes mutantes, e às *forças-tarefas* provisórias. Essas mudanças [...] podem tornar os trabalhadores mais livres para empreenderem, construir e organizar a produção, de se questionarem acerca das finalidades da organização e de colocá-las em questão. A organização hipermoderna deve assegurar estas transformações do sistema produtivo e manter seu controle sob sua orientação e, ao mesmo tempo, transformar os trabalhadores no sentido desejado e manter seu controle sobre os mesmos (p. 35).

Para tanto, as empresas usam diversos tipos de mediação. Pagès et al. (1987) organizam as mediações utilizadas pelas organizações hipermodernas em cinco tipos:

- Mediações econômicas: são políticas de remuneração e benefícios atrativos, plano de carreira aberta, participação nos lucros, etc;
- Um sistema decisório de autonomia controlada: substituição de um sistema de ordens e proibições por regras e princípios a serem interiorizados pelos membros da equipe. As condutas dos trabalhadores são balizadas a partir da interpretação desses princípios;
- Produção de uma ideologia própria articulada com as práticas da empresa: a organização torna-se um lugar de produção de conceitos e valores para legitimar sua conduta e conformar os trabalhadores a sua lógica;
- Desenvolvimento da dominação psicológica sobre os trabalhadores: A empresa vira o objeto de identificação do sujeito, substituindo seus colegas e chefes, e assume papel decisivo na construção de sua identidade;
- Reforço mútuo dos processos de mediação: visa o desenvolvimento de um sistema coeso com o objetivo de assegurar o controle da empresa sobre seus membros.

Coutinho (2006) percebe, porém, que os sujeitos não são passivos nesse processo, podendo encontrar formas de resistência a tais movimentos de identificação com as empresas, ou ainda particularizar

essas experiências. Em seu estudo de uma empresa catarinense, a autora encontrou um forte discurso de participação que impelia a adesão dos funcionários a um modelo ideal de perfil de trabalhador. Constatou, porém, que o discurso concorria com a antiga forma de trabalho da empresa, assentada em um modelo tradicional de produção taylorista/fordista. Assim, conviviam na empresa trabalhadores com perfil novo, semelhante ao perfil daqueles pertencentes à empresa estratégica, adaptado à nova metodologia de gestão da produção, e com o perfil velho, do trabalhador que desenvolveu sua carreira no processo velho de produção, e que era constantemente compelido a adotar as novas práticas da empresa.

Compreendo que o trabalho possui caráter central na constituição das identidades dos sujeitos, pois por meio dessa prática social podem-se estabelecer identificações e diferenciações com um grupo social, uma categoria, uma profissão. Constroem-se identidades por meio das posições de sujeito assumidas nesses espaços, devido às suas práticas narrativas. As empresas capitalistas contemporâneas buscam criar um sistema de valores, normas e crenças para reger essa prática social e conformar a realidade a seus interesses, procurando, assim, estabelecer seu controle sobre os indivíduos por meio de suas identificações com a organização. Como descrito por Pagès et al. (1987) e Enriquez (1999, 1997), as práticas utilizadas pelas organizações trazem sofrimento para os sujeitos, principalmente quando são postos fora do esquema de referências que valida suas identidades.

A partir dessas considerações teóricas sobre o tema abordado neste estudo, no próximo capítulo discutirei o método de pesquisa empregado e os passos seguidos para a coleta das informações e construção da análise do material.

4 MÉTODO

A presente pesquisa se caracteriza como uma pesquisa qualitativa. Triviños (1990) atribui às pesquisas antropológicas a gênese do método qualitativo, entendendo que descrever e compreender a cultura e os significados construídos pelas pessoas sobre o mundo, assim como inserir-se na realidade pesquisada, são centrais no método qualitativo. Assim, esse autor leciona que pesquisadores qualitativos podem desenvolver estratégias de apreensão da realidade *a priori*, porém factíveis de mudanças no decorrer do estudo, a fim de dar conta do objeto. Caracterizar esse método depende muito do enfoque teórico que sustenta a pesquisa em questão.

Spink e Menegon (2004) confluem com as considerações de Triviños, e indicam que ao se definir o alinhamento epistemológico o método poderá ser único ou múltiplo, quantitativo e/ou qualitativo, dependendo da necessidade da pesquisa. Na pesquisa qualitativa com base construcionista, o foco reside na “explicação dos processos pelos quais as pessoas descrevem, explicam ou contabilizam o mundo no qual vivem, incluindo a si mesmas” (Spink e Menegon, 2004, p. 76). Nessa concepção entende-se que o conhecimento é algo construído pelas pessoas em conjunto e que reside na relação delas com o mundo e com elas mesmas. Assim é proposto o uso da hermenêutica como forma de sustentar a abertura ao novo no processo de pesquisa, possibilitando “manter a conversação fluindo em vez de fechar precocemente a discussão” (Spink e Menegon, 2004, p. 75).

Nesta pesquisa, utilizei a análise do discurso como recurso metodológico, mais especificamente a análise de práticas discursivas, proposta por Spink (2004). Esse método possui embasamento no referencial do construcionismo social, enfocando a compreensão dos processos pelos quais as pessoas entendem e produzem sentidos sobre o mundo. Há uma atenção especial ao cotidiano da vida das pessoas, pois aí os sentidos são construídos e vividos. Nesta abordagem, as pessoas são produtos de sua época, fazendo-se necessário o entendimento dos fatores históricos e culturais que permeiam o cotidiano (Spink & Frezza, 2004).

Ancorada em Ibanez, Tonelli (2000) coloca que a compreensão dos fenômenos constituintes da realidade é possibilitada pela capacidade das pessoas em nomeá-los a partir da linguagem. Por isso, “não existem verdades absolutas, mas práticas discursivas que nos permitem dialogar e reconstruir o mundo em que vivemos” (p. 6).

Os discursos são práticas discursivas, devido ao seu caráter formador das relações e ações sociais; assim, as práticas discursivas são como “regras anônimas, constituídas no processo histórico, ou seja determinadas no tempo e delimitadas no espaço, que, em uma época concreta e em grupos ou comunidades específicas e concretas, vão definindo as condições que possibilitam qualquer enunciação” (Iníiguez, 2004, p. 92).

Neste estudo, eu trabalho com a concepção de Spink e Medrado (2004) de práticas discursivas como “linguagem em ação, isto é, as maneiras pelas quais as pessoas produzem sentidos e se posicionam em relações sociais cotidianas” (p. 45) e que possui como elementos constitutivos: “a dinâmica, ou seja os *enunciados* orientados por *vozes*⁷; as formas, que são os *speech genres*⁸ (...); e os conteúdos, que são os repertórios interpretativos⁹” (p. 45).

Baseada na pesquisa de Tonelli (2000), a análise aqui realizada se restringiu em compreender os repertórios produzidos pelos trabalhadores investigados, pois não foi efetuada análise profunda da dialogia dos enunciados. Ao mapear estes repertórios, foi possível compreender os sentidos atribuídos a sua trajetória profissional, a sua demissão e à experiência de trabalho atual. Tais repertórios também evidenciaram os posicionamentos identitários assumidos pelos sujeitos durante as vivências.

Ressaltem-se os aspectos éticos vinculados à pesquisa qualitativa e que balizaram os procedimentos deste estudo, além da minha atuação como pesquisador. Spink e Menegon (2004) propõem a pesquisa ética ancorada no respeito as diretrizes oficiais (Resoluções do Conselho Nacional de Saúde, Conselho Federal de Psicologia, etc.) e no compromisso em:

⁷ Enunciado e vozes são conceitos utilizados por Spink & Medrado (2004) embasadas em Bakhtin, que descrevem o processo de interanimação dialógica que se processa na conversa. Considera que todo o enunciado de uma pessoa é direcionado ou está em contato com alguém ou alguéns, estabelecendo um diálogo, mesmo que interno.

⁸ Os *speech genres* são formas de enunciados mais ou menos estáveis “que buscam coerência com o contexto, o tempo e o(s) interlocutor(es)” (Spink & Medrado, 2004, p. 44).

⁹ Repertórios interpretativos são “as unidades de construção das práticas discursivas (...) que demarcam o rol de possibilidades de construções discursivas, tendo por parâmetro o contexto em que essas práticas são produzidas e os estilos gramaticais específicos ou *speech genres*” (Spink & Medrado, 2004, p. 47).

1) pensar a pesquisa como uma prática social, adotando uma postura reflexiva em face do que significa produzir conhecimento [...]; 2) garantir a visibilidade dos procedimentos de coleta e análise dos dados [...]; e 3) aceitar que a dialogia é intrínseca à relação que se estabelece entre pesquisadores e participantes (p. 91).

Em relação ao último item, devem-se considerar mais três cuidados éticos na relação entre pesquisador e participante: “os consentimentos informados, a proteção do anonimato, e o resguardo do uso abusivo do poder na relação entre pesquisador e participantes” (Spink & Menegon, 2004, p. 91).

Como parte desses cuidados éticos, a presente pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal de Santa Catarina (Anexo A).

4.1 Procedimentos para Coleta das Informações

A entrevista é uma técnica baseada na comunicação verbal que reforça a importância da linguagem e do significado. Minayo (1994) entende que, mediante a entrevista, podem-se obter dois tipos de informação: objetivas, coletadas com instrumentos quantitativos como censos; e subjetivas, investigadas com questionários abertos ou semiestruturados, pois estão relacionadas aos valores e atitudes do entrevistado. Como recurso para a coleta de informações neste projeto, serão usadas entrevistas individuais semiestruturadas.

A entrevista semiestruturada se caracteriza por uma articulação das técnicas estruturada e não estruturada, realizando uma entrevista com alguns parâmetros que orientam a conversa, sem ser rígido no roteiro a ser seguido. Triviños (1990) compreende a entrevista semiestruturada como aquela que parte de questionamentos definidos pelo pesquisador, conforme seu enfoque teórico e problema de pesquisa e que se abre a novos questionamentos a partir das respostas do entrevistado, o qual se torna ativo na elaboração do conteúdo da pesquisa.

O entrevistador pode definir algumas perguntas norteadoras para direcionar a entrevista ao foco de sua pesquisa, porém não é rígido e

agrega as peculiaridades da relação que se estabelece entre entrevistador e entrevistado. Para que a entrevista mantenha-se focada em seu objetivo, Zago (2003) propõe um roteiro de entrevista “organizado por temas e, dentro deles, questões mais específicas” (p. 303) o que “auxilia na definição da problemática, ajuda a hierarquizar assuntos ou temas, separando o que é central do que é periférico na investigação” (p. 303).

Na elaboração do roteiro de entrevista, deve-se atentar para desenvolver questões que induzam a uma conversa sobre a experiência do entrevistado a respeito do foco de interesse da pesquisa, evitando-se perguntas abstratas (como conceitos) ou fechadas que levem a respostas “sim” ou “não”. Além disso, o guia de entrevista deve possuir itens suficientes para “o delineamento do objeto em relação à realidade empírica, facilitando a abertura, ampliação e aprofundamento da comunicação” (Minayo, 2008, p. 191).

No entender de Zago (2003), esse procedimento de coleta permite construir o problema do estudo durante o seu desenvolvimento, ou seja, a entrevista pode ser modificada no decorrer do processo de coleta devido à necessidade de se adequar ao problema proposto e aos conhecimentos gerados pelos dados colhidos. O roteiro de entrevista desta pesquisa (Apêndice B) buscou atender aos preceitos e foi desenvolvido partindo de três temas: trajetória profissional, demissão e identidades.

A observação está presente também no procedimento de entrevista, pois, na interação com o entrevistado, existe a possibilidade de observar seu comportamento durante a entrevista. Zago (2003) ensina que o entrevistado e sua interação com o local da entrevista, com o entrevistador, as emoções expressas durante a conversa são passíveis de observação, caso seja relevante para a pesquisa. Um exemplo nesta pesquisa foi a escolha do lugar da entrevista por um dos participantes, pois o local do encontro foi mudado algumas vezes, de um lugar público (biblioteca) para um lugar privado (sua casa). A mudança de local neste caso demonstrou a dificuldade do sujeito em tratar do assunto e seu receio em se expor na situação da pesquisa. Outro exemplo foram as emoções evidenciadas por alguns participantes ao relatar suas experiências de trabalho e o momento da demissão, que puderam expressar mais sobre o sofrimento vivido pela situação descrita do que as palavras do sujeito.

Zago (2003) coloca também que “a entrevista se desenvolve em uma relação social” (p. 301) e sendo assim o pesquisador não pode se considerar neutro nessa relação. Spink e Menegon (2004) compreendem, com base na abordagem construcionista, que a entrevista também é uma

situação relacional, e como tal produz práticas discursivas. O entrevistado, assim como o entrevistador, “são pessoas ativas no processo de produção de sentidos. A entrevista passa então a ser reconhecida como um processo de interanimação dialógica” (p. 85).

Entender a entrevista como prática discursiva evoca necessariamente compreendê-la como ação e interação, o que ocorre em um determinado contexto, em uma relação negociada. Segundo Pinheiro (2004),

numa conversa o locutor posiciona-se e posiciona o outro, ou seja, quando falamos, selecionamos o tom, as figuras, os trechos de histórias e os personagens que correspondem ao posicionamento assumido diante do outro que é posicionado por ele. As posições não são irrevogáveis, mas continuamente negociadas (p. 186).

Dessa forma, a autora trabalha com o conceito de posicionamento para indicar a possibilidade de compreender as pessoas em sua continuidade e multiplicidade, entendendo que a sua fala é dirigida a uma determinada pessoa, evocando trechos de sua história e vozes, além das do entrevistador e do entrevistado, constituindo um sentido a partir de sua experiência singular. Essa “cena discursiva” (Pinheiro, 2004, p. 188) constitui o material da entrevista, de interesse para o pesquisador realizar sua análise.

Para o sucesso da entrevista, é necessário o envolvimento do participante, por meio do sentimento de confiança no entrevistador. A confiança é construída durante a relação, e algumas atitudes são importantes, como “esclarecer os objetivos da pesquisa, o destino das informações, o anonimato de pessoas e lugares, além do horário do encontro e tempo provável de duração” (Zago, 2003, p. 303).

Com tal finalidade os participantes da pesquisa receberam todas as informações pertinentes, como o objetivo do estudo, a quem se destina, o sigilo das informações e os procedimentos para a realização da entrevista. Para tanto, antes do início de cada entrevista, os participantes leram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice C). As entrevistas foram realizadas em local indicado pelos participantes, conforme sua conveniência, porém respeitando a privacidade necessária para a realização da conversa. Para

registrar a entrevista, com vistas à transcrição e posterior análise, foi usado um gravador de voz.

Após a realização das entrevistas, as gravações foram transcritas literalmente, e o material foi disponibilizado para análise dos participantes, a fim de que pudessem realizar alterações julgadas necessárias. Após a aprovação do material transcrito, realizou-se o processo de análise.

Os trabalhadores participantes desta pesquisa possuíam vínculo de emprego com uma mesma empresa, por dez anos ou mais, não estavam aposentados e residiam em Joinville, Santa Catarina (SC). O critério de escolha de profissionais com dez anos ou mais de permanência em uma mesma empresa foi embasado na percepção de que esse período possibilitaria maior identificação com o trabalho e a organização. O tempo médio de permanência no mesmo emprego no Brasil é de 8 anos, mas, para trabalhadores urbanos, esta média cai para 7,1 anos (OIT, 2009a), podendo-se então considerar um período maior do que oito anos como um longo vínculo de trabalho.

No projeto inicial, a intenção era de buscar trabalhadores de diferentes empresas da cidade, que possuíam diferentes posições hierárquicas nas organizações onde trabalharam, de ambos os sexos e demitidos entre Outubro de 2008 e Outubro de 2009, período em que a última crise capitalista mundial repercutiu no mercado de trabalho brasileiro. Segundo DIEESE (2009), nesse período a taxa de desemprego total nas regiões metropolitanas do Brasil aumentou 0,3%, passando para 13,7% da população economicamente ativa. O índice de desemprego aberto, referente a pessoas que procuram ativamente por trabalho nos últimos 30 dias, aumentou 0,7%, passando para 9,7%. Para a OIT (2009b), a taxa de desemprego nos três primeiros trimestres do ano de 2009 foi de 8,4%, havendo também aumento de 0,3% no índice em comparação com o mesmo período de 2008. Em Santa Catarina, verificou-se um número de contratações com carteira assinada 65% menor a igual período de doze meses anterior (outubro de 2007 a outubro de 2008), constituindo-se assim o pior resultado dos últimos dez anos (Raitz, 2009).

A estratégia de acesso a esses sujeitos inicialmente seria a indicação das pessoas que realizaram *outplacement*, porém o campo se mostrou mais complexo do que o esperado pelo pesquisador. As indicações foram poucas, e os sujeitos entrevistados não fizeram novas indicações. Foi necessário flexibilizar os parâmetros de seleção, como o período de demissão, e recorrer a pesquisas nos sindicatos de trabalhadores das indústrias de Joinville e ao Sistema Nacional de

Empregos (SINE) para conseguir novas indicações. Ao final foram entrevistados seis trabalhadores (todos homens) que ocuparam posições de gestão administrativa ou liderança operacional e haviam trabalhado no mesmo grupo empresarial composto por duas grandes indústrias de Joinville integrantes do GRUPO H¹⁰.

4.1.1 O Caminho Percorrido na Coleta de Informações

Como exposto anteriormente, foram entrevistados seis profissionais para a realização do estudo. O primeiro passo para encontrar os participantes da pesquisa como planejado no projeto, ou seja, contatar trabalhadores atendidos pelo serviço de recolocação profissional da consultoria onde eu trabalhava e solicitar indicações de ex-colegas de trabalho, familiares ou conhecidos que atendessem aos critérios do estudo. Nesse momento, emergiu a primeira dificuldade do campo, e que posteriormente pude perceber como constante: nenhum profissional quis indicar alguém, pois não gostariam de expor a si ou outra pessoa a uma situação desconfortável como o relato da demissão. Foi-lhes explicado que as entrevistas seriam sigilosas e não haveria nenhuma forma de identificação dos participantes, porém este argumento não convenceu os profissionais.

Solicitei então aos colegas de consultoria a indicação de pessoas conhecidas que preenchessem os critérios de participação no estudo; uma pessoa indicou um conhecido demitido dentro do período estipulado que aceitou conceder a entrevista.

Segundo a estratégia montada no projeto de pesquisa, as próximas indicações poderiam vir dos participantes que eu encontrasse. Assim, após a entrevista, solicitei ao primeiro sujeito da pesquisa a indicação de alguns trabalhadores conhecidos também demitidos no mesmo período (na mesma empresa ou não), que haviam permanecido por mais de dez anos na companhia. Assim como os que realizaram o serviço de recolocação da consultoria, o profissional não indicou ninguém por receio de ser reconhecido na pesquisa.

Como meus colegas de consultoria não conheciam mais profissionais com o perfil do estudo, e o único entrevistado até o momento não havia indicado ninguém, necessitei de novas estratégias para encontrar os trabalhadores demitidos. Ao pensar no período de

¹⁰ Nome fictício. O Grupo H será caracterizado no capítulo 5.2

outubro de 2008 a outubro de 2009, lembrei-me dos currículos recebidos pela consultoria daquela época. Com autorização da proprietária da consultoria, realizei uma busca nos currículos enviados naquele período, para encontrar trabalhadores empregados por dez anos ou mais em uma mesma empresa, e que a data do fim do vínculo de emprego coincidissem com o período de outubro de 2008 e outubro de 2009. Encontrei dez currículos dentro das especificações feitas; três pessoas aceitaram participar do estudo e duas ajudaram com indicações. Aos últimos enviei *e-mail* com informações mais detalhadas do estudo e aguardei retorno com as indicações de profissionais, porém não obtive resposta, mesmo após novo envio de mensagem para reforçar o pedido.

Realizei as entrevistas com os três profissionais e também solicitei indicações de outros, tendo recebido quatro contatos de trabalhadores que poderiam estar no perfil da pesquisa. Chamou minha atenção o seguinte fato: todos os entrevistados até o momento haviam sido demitidos da mesma empresa, e suas indicações também eram de ex-profissionais da empresa. Como o objetivo da pesquisa não era realizar um estudo de caso sobre funcionários demitidos dessa indústria, resolvi buscar trabalhadores desligados de outras companhias da região.

Neste sentido, entrei em contato com profissionais de Recursos Humanos (RH) que eu conhecia e trabalhavam nas empresas da região para solicitar indicação de trabalhadores demitidos no período delimitado e com longo tempo de vinculação com a empresa. Para essas pessoas também enviei *e-mail* com as informações detalhadas da pesquisa, seus objetivos, justificativa e critérios de delimitação dos participantes do estudo. Infelizmente, os profissionais de RH não retornaram os *e-mails*, nem indicaram pessoas, mesmo após alguma insistência.

O prazo estipulado no cronograma da pesquisa para a coleta de informações estava acabando, e os meios utilizados até o momento para encontrar os sujeitos da pesquisa não forneciam retorno. Sem encontrar mais sujeitos para o estudo, decidi flexibilizar alguns critérios de delimitação dos participantes, no intuito de aumentar a possibilidade de encontrar sujeitos para a pesquisa. Os critérios alterados foram: o tempo mínimo de vínculo com a empresa passou de dez para cinco anos; o período em que se deu a demissão passou de outubro de 2008 a outubro de 2009 para qualquer data a partir do ano de 2008.

Como a base de currículos da consultoria onde eu trabalhava fora utilizada e não havia mais informações a serem extraídas, decidi acessar outra fonte de cadastro de pessoas que buscam empresas. Considerei que o posto do SINE de Joinville poderia me auxiliar, pois é um serviço

público onde os trabalhadores buscam vagas de trabalho, sendo também possível requerer o benefício do seguro desemprego e para isso as pessoas necessitam realizar cadastro no sistema. Por intermediação da Professora Tânia Raitz, do SINE Florianópolis, contatei o responsável pela regional de Joinville.

Em reunião com o administrador do SINE Joinville, foi-me permitido permanecer no posto de atendimento durante o horário de atendimento ao público, abordar pessoas que fossem utilizar o serviço e, se necessário, utilizar uma sala do posto para entrevistas, além de realizar buscas no sistema de cadastro de currículos do posto, por intermédio de um funcionário do SINE.

Para realizar a pesquisa no sistema, constatei que o SINE possuía poucos recursos para realizar buscas a partir dos delimitadores da minha pesquisa e não havia como pesquisar pela data de demissão, ou pelo período de permanência em uma empresa, sendo igualmente impossível pesquisar todos os cadastrados. O sistema foi desenvolvido para armazenar currículos, e as buscas possíveis eram por grupos profissionais, tempo total de experiência, local de residência e data de cadastro. Para aproximar os meus critérios de delimitação de participantes dos recursos de pesquisa oferecidos pelo sistema, realizei uma busca com as opções grupo profissional, data de cadastro e tempo total de experiência.

Dessa forma, busquei encontrar trabalhadores de profissões ligadas à indústria cadastrados no serviço durante o período que tinha delimitado para a demissão das pessoas das empresas e com tempo de experiência profissional maior ou igual a 5 anos. A partir daí foram gerados relatórios com as informações dos profissionais cadastrados que atendiam a esses critérios. Analisei o material e selecionei as pessoas empregadas pelo tempo mínimo de permanência em uma mesma empresa e que saíram após o ano de 2008. Como já alertado pelos funcionários do SINE, a maioria dos telefones cadastrados nas fichas dos trabalhadores eram inexistentes, pois muitas pessoas forneciam números fictícios para completar o cadastro ao dar entrada no seguro desemprego. Consegui, porém, contato com algumas pessoas, mas apenas um trabalhador (ex-funcionário da mesma empresa dos outros entrevistados) aceitou realizar a entrevista. Devido à dificuldade em encontrar pessoas para a pesquisa, decidi não limitar mais a participação das pessoas oriundas desta empresa.

Outra estratégia utilizada no SINE foi a abordagem pessoal com os usuários do posto, pois passei aproximadamente duas semanas frequentando o posto em dias intercalados e nos horários de maior fluxo,

conforme informado pelos funcionários do serviço. Poucas pessoas preenchiam os requisitos para participar da pesquisa e muitos não queriam. Em sua maioria, os usuários do posto eram trabalhadores do comércio e da construção civil, possuíam histórico de pouco tempo de vínculo com as empresas e muitas mudanças de emprego. Duas pessoas dentro do escopo da pesquisa aceitaram participar em outro momento, fornecendo números de telefone inexistentes. Assim, os resultados dessa estratégia revelaram-se negativos, pois não consegui nenhum participante.

Após o trabalho realizado no SINE, decidi procurar os sindicatos de Joinville, intentando realizar uma busca nas rescisões de contrato homologadas pelos sindicatos no período determinado para a demissão dos trabalhadores. Procurei quatro sindicatos de trabalhadores da área industrial: Sindicato dos Metalúrgicos de Joinville, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Mecânicas de Joinville e Região, Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil de Joinville e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Material Plástico de Joinville.

No Sindicato dos Metalúrgicos de Joinville, por meio do secretário-geral, tomei conhecimento de que algumas grandes empresas fizeram demissões de funcionários na época e obtive o acesso às rescisões de contrato de emprego. Pesquisei as rescisões homologadas no período e selecionei o nome das pessoas vinculadas à empresa por cinco anos ou mais. Como não havia nenhuma informação na rescisão que indicasse demissão pela empresa por solicitação de acordo, verifiquei posteriormente, quando contatei as pessoas. Nos contratos também não havia dados como telefone ou endereço, tendo eu repassado os nomes das pessoas selecionadas à secretaria do sindicato para averiguar quais trabalhadores eram sindicalizados e possuíam ficha de cadastro, o que possibilitava um telefone de contato. Restavam, então, algumas pessoas sindicalizadas e com telefone registrado no sindicato; descobri, no entanto, que muitos haviam solicitado a demissão ou se aposentado, o que não estava dentro do escopo da pesquisa. Os poucos sujeitos dentro dos critérios do estudo não aceitaram participar, pois não percebiam algum benefício ou não queriam se expor.

No Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Mecânicas de Joinville, fui atendido pelo secretário-geral, que considerou importante o estudo em andamento e autorizou o acesso às rescisões. Como no Sindicato dos Metalúrgicos, segui os mesmos passos de busca nas rescisões e verificação dos sindicalizados, pois só era

possível contato com quem tinha cadastro no Sindicato. Mais uma vez, resultados também foram os mesmos.

No Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil de Joinville, conversei somente com a secretária-geral, a qual disse que a característica dos trabalhadores desta categoria são de vínculos de curta duração e que em sua percepção não houve aumento no volume de demissões no período de interesse de minha pesquisa. Considerou, então, desnecessária a pesquisa nas rescisões realizadas pelo seu Sindicato, e por isso não permitiu acesso às rescisões de contratos.

No Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Material Plástico de Joinville, os responsáveis não quiseram atender-me pessoalmente, e por telefone relataram que o Sindicato não poderia permitir o acesso às rescisões dos empregados.

Depois de todas as tentativas, consegui mais uma entrevista por meio de indicação de uma colega de consultoria, cujo amigo havia sido demitido da empresa após longo vínculo e aceitou participar do estudo. Mais uma vez, por coincidência, o trabalhador havia sido demitido da mesma empresa que os demais participantes da pesquisa. Com a última entrevista, encerrei a coleta por considerar as informações contidas nas entrevistas suficientes para a minha pesquisa.

Ao final dessa busca de sujeitos para minha pesquisa, algumas questões ficaram evidentes. A estratégia antes planejada contemplava apenas uma linha de raciocínio, ou seja, as pessoas participantes da pesquisa iriam indicar outras, o que não aconteceu, pois a maioria das pessoas tinha receio de indicar outras, talvez por considerarem a demissão algo vergonhoso e não gostariam de expor outras pessoas. Acredito também que essa seja a causa de muitas pessoas não aceitarem participar da pesquisa, mesmo que a questão do sigilo fosse reforçada.

Ao me utilizar do SINE Joinville e dos Sindicatos, ficou evidente a falta de atualização e confiabilidade dos cadastros desses órgãos, pois a maioria das informações de contato, primordiais tanto no meu caso, mas principalmente na atividade fim desses serviços, não são confiáveis. Muito se deve aos próprios usuários dos serviços que não fornecem (nem atualizam) as informações corretas.

Por fim, os percalços na coleta de informações permitiram-me um maior contato com o campo que estudei, pois com as considerações feitas a partir de minha realidade de trabalho, não fazia ideia da dificuldade em acessar as pessoas demitidas. A existência de demissões no período estudado foi comprovada pelas informações veiculadas na mídia local, mas conseguir acessar as pessoas sem estar em seu cotidiano se mostrou mais difícil do que havia previsto. Outro fator que

pode ter sido relevante foi a diminuição dos índices de desemprego no País, a partir da metade de 2009, pois possivelmente os trabalhadores demitidos no período estudado poderiam estar inseridos no mercado de trabalho e, desta forma, não se interessarem pela temática da pesquisa.

4.2 Procedimentos para Análise das Informações

Neste estudo, foram utilizados os mapas de associação de ideias como estratégia de análise das práticas discursivas. Para Spink e Medrado (2004), esse método se baseia na abordagem construcionista, e seu foco de análise é constituído pela produção de sentidos como forma de compreender o cotidiano. Assim, entende-se que, ao produzir sentidos, as pessoas constroem o mundo a sua volta por meio da narrativa e esta utiliza repertórios e posicionamentos identitários.

A análise se inicia pela imersão no conteúdo coletado, procurando os sentidos provenientes do material, sem categorizá-los *a priori*. As categorias e classificações construídas pelo referencial teórico não são impositivas, e sim confrontadas com os sentidos aflorados no processo de pesquisa para que se possam estabelecer as categorias de análise.

Os mapas de associação de idéias têm por objetivo

sistematizar o processo de análise das práticas discursivas em busca dos aspectos formais da construção lingüística, dos repertórios utilizados nessa construção e da dialogia implícita na produção de sentidos. Constituem-se em instrumentos de visualização que têm duplo objetivo: dar subsídios ao processo de interpretação e facilitar a comunicação dos passos subjacentes ao processo interpretativo (Spink & Lima, 2004, p. 107).

A construção dos mapas inicia-se pela definição de categorias gerais embasadas nos objetivos da pesquisa e que “constituem formas de visualização das dimensões teóricas” (Spink & Lima, 2004, p. 107). No caso deste estudo, foram utilizados os três eixos temáticos que orientam as entrevistas: trajetória profissional, demissão e identidades. Após, organizam-se os temas da entrevista nessas categorias, porém utilizando todo o conteúdo do diálogo sem fragmentações e mantendo a sequência

das falas. Ao construir os mapas, as categorias podem ser reformuladas, ou mesmo novas serem criadas, devido ao processo de análise e aos sentidos emergidos do material coletado.

Na construção dos mapas, parti dos três eixos temáticos que orientaram as entrevistas: trajetória profissional, demissão e identidades. Porém, à medida que realizava as análises das entrevistas, os eixos temáticos mostraram-se muito abrangentes. As entrevistas, na sua realização, seguiram um roteiro com o intuito de investigar a trajetória dos trabalhadores, desde suas primeiras atividades profissionais até os dias de hoje e suas projeções de futuro. Como o conteúdo era extenso acabei por estabelecer os três eixos temáticos centrais na análise de forma temporal – Trajetória Profissional, Demissão, Novos Arranjos Identitários, baseado na proposta do roteiro de entrevista. Na figura 2, verifica-se como as categorias foram construídas no mapa de associação de ideias, identificando o movimento de posicionamento das falas do sujeito e respeitando o sentido construído em seu discurso.

Trajetória Profissional		Demissão		Novos Arranjos Identitários		
Experiências Profissionais Anteriores	O Emprego no Grupo H	A Vivência dos Trabalhadores	O Olhar dos Trabalhadores Sobre ...	Desemprego	As Experiências em Outras Empresas	O Mercado de Trabalho
XXXX						
	XXXX					
		XXXX				
	XXXX					
			XXXX			
				XXXX		
					XXXX	
	XXXX					
						XXXXXX

Figura 2. Exemplo de mapa de associação de ideias.

No primeiro eixo Trajetória Profissional, desenharam-se duas categorias: Experiências profissionais anteriores e O emprego no Grupo H. Dessa forma, foram categorizados os discursos dos entrevistados sobre suas experiências em empresas anteriores, a empresa em que passaram maior tempo e as experiências na empresa antes da demissão. No segundo eixo Demissão, emergiram as categorias: A vivência dos trabalhadores e O olhar dos trabalhadores sobre as práticas da empresa. No terceiro eixo, propus um título mais abrangente: Novos Arranjos

Identitários, e nele foram criadas as categorias: Desemprego; As experiências em outras empresas; O mercado de trabalho; A relação com o trabalho atualmente; Projeções de futuro.

A estrutura de eixos temáticos e categorias aqui apresentadas são o resultado final de uma série de modificações realizadas durante a análise das informações. Ressalte-se que essa estrutura de organização dos mapas de associação de ideias foi a predominante em todas as entrevistas analisadas e construída durante todo o processo de análise, porém, como prevê a estratégia dos mapas, cada entrevista acabou por gerar categorias específicas, mas no contexto geral não houve repercussão com as outras análises e assim não foram significativas para a análise do contexto do grupo estudado.

Para a análise conjunta das informações, juntei todos os repertórios analisados de uma categoria dos mapas individuais, buscando compreender o sentido emergente do grupo sobre determinado tema, suas semelhanças, aproximações e diferenças, vinculando essas questões com a construção de suas identidades, ao longo das trajetórias profissionais apresentadas, além de relacionar o material encontrado com estudos empíricos sobre a mesma temática e com o referencial teórico utilizado na pesquisa.

A análise realizada reflete os sentidos produzidos e os posicionamentos identitários assumidos pelas pessoas entrevistadas. Desta forma a análise conjunta de seus discursos reflete as similaridades das experiências dos sujeitos pesquisados. Esta pesquisa analisa o discurso destes determinados sujeitos sobre as suas vivências de trabalho, emprego e demissão. Outros sujeitos podem produzir outros discursos sobre suas experiências no campo laboral. Porém, como visto, pela opção metodológica do construcionismo social, a realidade é estruturada pelas pessoas em seus cotidianos por meio das suas práticas discursivas, sendo desta forma a realidade multifacetada, em constante construção e desconstrução e havendo compreensões formadas particularmente e socialmente sobre a realidade.

Parte importante para a análise das informações se constitui também por compreender o contexto onde os sujeitos estão inseridos. Com este intuito, no capítulo seguinte, contextualizo a região de Joinville, as empresas constituintes do Grupo H e apresento os participantes desta pesquisa.

5. CONTEXTO DA PESQUISA E CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

5.1 Contexto da Pesquisa: A Região de Joinville/SC

A pesquisa foi realizada com trabalhadores residentes em Joinville – Santa Catarina – e, para melhor compreender o contexto dessas pessoas é necessário descrever sua história e relevância para o Estado, seus dados econômicos e de emprego e desemprego. Joinville se localiza na região sul do País, polo da microrregião nordeste do estado de Santa Catarina e possui 515.288 habitantes e área de 1.146,87 Km² (IBGE, 2011a).

A origem de Joinville remonta ao século XVIII, quando famílias portuguesas e seus escravos compraram lotes na região e desenvolveram atividades de agricultura. Em 1849, a Sociedade Colonizadora de Hamburgo, em acordo firmado com membros da família do imperador Dom Pedro I, conquistou permissão para colonizar a região. Com a crise que assolava a Europa, várias famílias migraram para a região, na sua maioria germânicos, no período de 1850 a 1888 (Fundação Instituto de Pesquisa e Planejamento para o Desenvolvimento Sustentável de Joinville [IPPUJ], 2011).

Fundaram na região um núcleo agrícola, fracassada devida a condições geográficas da região, porém, na década de 1880, surgiram as primeiras indústrias têxteis e metalúrgicas. O comércio e pequenas fábricas começaram a se desenvolver na cidade, para atender à demanda de produção de erva-mate, o principal produto produzido na região e que era beneficiado na cidade. A forte demanda proveniente da economia do mate e da madeira, além da crescente complexidade da economia aceleraram o desenvolvimento de estabelecimentos metal-mecânicos, facilitado no local pela presença de mão de obra qualificada vinda da Alemanha. Os industriais começaram suas atividades instalando pequenas oficinas mecânicas, utilizando mão de obra familiar ou contratando poucos empregados (Bakkar, 2009; IPPUJ, 2011).

No início do século XX, com a inauguração da ferrovia São Paulo – Rio Grande, que passava pela cidade, o abastecimento de energia elétrica, de linhas telefônicas, o surgimento do automóvel e do sistema de transporte coletivo o município passa a ser marcado por atividades industriais e um acelerado desenvolvimento. A proximidade do litoral foi um facilitador no processo de desenvolvimento industrial da cidade

em comparação a outras regiões colonizadas na época no Brasil, pois havia maior facilidade de escoar sua produção (Bakkar, 2009; IPPUJ, 2011).

Entre as décadas de 1950 e 1980, a cidade experimentou grande crescimento econômico e populacional, e com o fim da segunda guerra mundial a capacidade industrial da Europa estava debilitada, dificultando o abastecimento de produtos industrializados para países como o Brasil. Pela necessidade interna desses produtos, a indústria joinvillense se desenvolveu e cresceu rapidamente, acompanhando o processo de industrialização brasileira e transformando-se, em pouco tempo, em um dos principais polos industriais do País fora dos grandes centros produtivos e com crescimento acima da média nacional. Até os anos 1990, Joinville aprofunda a especialização de seu parque industrial no setor mecânico-metalúrgico (Diniz & Crocco, 1996). Por isso, o perfil populacional da cidade mudou com a chegada de migrantes de diversas regiões do País atraídos pelas possibilidades de emprego e melhores condições de vida (IPPUJ, 2011).

Com a crise econômica enfrentada pelo Brasil, nas décadas de 1980 e 1990, os grandes grupos empresariais dos setores industriais de Joinville adotaram estratégias de reestruturação patrimonial e produtiva, e a desverticalização da produção para enfrentarem o acirramento da concorrência no cenário internacional. Dessa forma, ocorreram as primeiras demissões em massa na cidade em consequência da automatização e terceirização dos processos produtivos das indústrias. Essa ampla reestruturação nas grandes empresas deu origem à criação de inúmeras micro e pequenas empresas focadas na prestação de serviços industriais complementares (Bakkar, 2009).

Atualmente, Joinville é o maior município do Estado de Santa Catarina, responsável por 20% das exportações catarinenses, e o terceiro maior polo industrial da região sul do País com receitas geradas, inferior apenas às capitais do Rio Grande do Sul (RS), Porto Alegre, e do Paraná (PR), Curitiba, estando entre os 15 maiores arrecadadores de tributos e taxas municipais, estaduais e federais do País. Seu PIB, em torno de R\$ 13,2 bilhões por ano, também figura entre os maiores do Brasil (IPPUJ, 2011).

O setor de serviços e indústria são os que mais contribuem para o PIB da cidade. Por possuir o maior número de habitantes, o maior PIB e o maior nível de contribuição do setor industrial para o PIB do Estado, superando inclusive a capital Florianópolis nesses quesitos, pode-se afirmar que Joinville é a cidade mais importante economicamente, com

o maior parque industrial do Estado (IBGE, 2011a, 2011b; IPPUJ, 2011).

O perfil da indústria eletrometal-mecânica de Joinville é heterogêneo, constituindo-se de empresas de diferentes portes e ramos de atividade. As principais atuações são de indústrias de: fundição, compressores para equipamentos eletrônicos; geladeiras, freezer e ar-condicionado; compressores de ar; metais sanitários; carrocerias para ônibus; porcas, parafusos e demais elementos fixadores; motobombas e equipamentos; máquinas e demais produtos metalúrgicos.

Tabela 1 – Comparação de estabelecimentos e empregos formais de Joinville e de Santa Catarina por setores da economia em 2011

Setores	Joinville		Santa Catarina	
	Empregos Formais	Estabelecimentos	Empregos Formais	Estabelecimentos
Todos os Setores	170.756	23.877	1.737.201	351.517
Total Ind. de Transformação	73.534	3.151	634.098	49.593
Ind. Metalúrgica	18.793	770	55.105	4.993
Ind. Mecânica	19.780	342	50.702	2.797
Ind. do Material Elétrico e de Comunicações	2.107	66	23.764	647
Total Ind. Eletrometal-mecânica	40.680	1178	129.571	8.437

Fonte: MTE – CAGED (2011)

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados [MTE-CAGED] (2011), a microrregião de Joinville possui 1.178 indústrias do segmento eletrometal-mecânico, o que representa 4,94% do total de estabelecimentos do Município, empregando 40.680 trabalhadores, o que significa 23,83% dos empregos formais da região. Com relação ao total de empregados na indústria de transformação, os trabalhadores equivalem a 55,33% dos empregados. Assim, fica evidente a importância das empresas eletrometal-mecânicas, pois mesmo representando 4,94% dos estabelecimentos da microrregião, emprega 23,83% de seus trabalhadores e em comparação ao Estado de Santa

Catarina emprega 31,40% da mão de obra do setor. Especificamente o setor metal-mecânico de Joinville possui 1112 empresas e emprega 38.573 mil pessoas (tabela 1). Segundo Bakkar (2009), micro e pequenas empresas representam 95% do total de indústrias do setor, e que as dez maiores empresas do segmento empregam 71,67% dos trabalhadores. Atualmente, a região de Joinville possui a segunda maior concentração de empresas e trabalhadores do segmento metal-mecânico no Brasil, atrás somente da região de São Paulo (Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior [MDIC], 2007).

Esses dados evidenciam a importância econômica e social do setor metal-mecânico para a cidade de Joinville, para a sua região e para o estado de Santa Catarina, pois, além de gerar divisas para a região, emprega parte significativa de seus trabalhadores. A concentração de quase um quarto do total de empregos formais do município nesse setor, e mais especificamente nas dez maiores empresas do município, reforça a importância dos acontecimentos nas empresas, pois as demissões em massa causam repercussões na economia da cidade e na vida de seus trabalhadores.

Esta situação pôde ser constatada entre os anos de 2008 e 2009, período em que a crise financeira internacional teve maiores implicações na economia brasileira. Na época, foram realizadas muitas demissões pelas empresas do setor metal-mecânico do Município, o que acarretou um saldo negativo de geração de empregos ao fim do período compreendido pela pesquisa (out/2008 a out/2009).

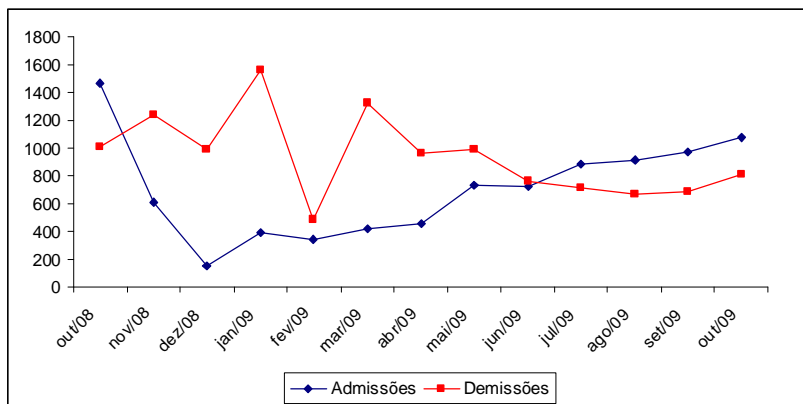


Figura 3. Gráfico comparativo entre admissões e demissões realizadas pelas empresas do setor metal-mecânicas de Joinville no período de Out/2008 à Out/2009. Fonte: MTE – CAGED (2011).

Como demonstrado no gráfico acima, o número de demissões realizadas no período compreendido pela pesquisa foi maior que as admissões, o que representou a perda de 3.068 postos de trabalho no setor metal-mecânico. Em comparação ao Estado de Santa Catarina, as demissões representaram 28,45% do total de desligamentos do estado neste setor (MTE-CAGED, 2011). Compreende-se, então, que neste período foram demitidos muitos trabalhadores das empresas metal-mecânicas e gerados poucos postos de trabalho, dados que reforçam o impacto econômico e social das demissões realizadas pelas empresas desse setor para Joinville e o Estado. A seguir, apresentarei um histórico do grupo empresarial no qual os participantes da pesquisa trabalharam, uma das dez maiores indústrias da cidade e que, assim como o setor metal-mecânico, demitiu muitos trabalhadores no mesmo período.

5.2 Descrição do Grupo H: De importantes indústrias nacionais à subsidiária de uma multinacional de capital estrangeiro¹¹

Para compreender as trajetórias laborais dos trabalhadores entrevistados, é necessário o entendimento do grupo empresarial em que as pessoas trabalharam grande parte de suas vidas. Como já relatado anteriormente, todos os entrevistados foram demitidos da mesma companhia, porém não nas mesmas unidades de negócio. Tais unidades no passado eram empresas distintas, mas que passaram por sucessivas fusões e aquisições em suas histórias e foram transformadas na mesma empresa em 2006 pela multinacional Grupo H *Corporation*. Desta forma, todos os profissionais entrevistados passaram por mudanças significativas nas empresas onde trabalharam. A seguir será apresentada a história das empresas originais dessas unidades de negócios e de como se transformaram em um mesmo conglomerado industrial de uma multinacional.

¹¹ As informações contidas neste capítulo são embasadas nos sites oficiais das empresas e em dissertações, capítulos de livro e artigos que analisam as empresas em questão.

Empresa J

Fundada em 1945, a empresa começou a fabricar eletrodomésticos com marca própria em 1954, sob a marca Empresa W, e desde o início estabeleceu uma parceria tecnológica com a empresa americana Grupo H *Corporation*, líder mundial no segmento. A empresa trouxe inovações para o mercado brasileiro, tornando-se sinônimo de qualidade (Batista, Castro & Bule, 2009).

Trata-se de uma “entidade corporativa para organizar, conforme as normas das empresas de capital aberto, o controle financeiro de outras empresas produtoras do setor de eletrodomésticos” (Lacey, 2006, p. 47). Em 1976 a empresa compra ações majoritárias da Empresa S e da Empresa X, passando a atuar como *holding* das empresas. Em 1994 cria a Empresa K, por meio da fusão das empresas Empresa W, Empresa S e Empresa Y. Desde então, torna-se líder latino-americana no segmento, com quatro unidades fabris no Brasil e uma na Argentina. Em 1997 o Grupo H *Corporation* passa a ser acionista majoritário da Empresa J, e em 2000 o Grupo H *Corporation* adquire as ações das empresas Empresa J e Empresa K, passando a deter 95% do capital das duas empresas e a controlá-las (Lacey, 2006).

Empresa S

Fundada em 1950, em Joinville/SC, a partir de uma oficina mecânica que consertava eletrodomésticos, com 80 acionistas, dos quais um influente comerciante da cidade interessado em vender o produto. A empresa de eletrodomésticos começou pequena, mas obteve crescimento rápido. Em 1960 já fabricava 30 mil unidades de seu produto por ano, e em 1971 cria a Empresa X em Joinville/SC, juntamente com as empresas do mesmo ramo Empresa W e Empresa T, para produzir o componente mais importante da fabricação de seu produto que até aquele momento era necessário importar. Também nos anos 1970 a empresa expande e inicia a fabricação de outros eletrodomésticos.

Na década de 1990, a empresa se funde a concorrentes de outros estados, a Empresa W e a Empresa Y, criando a Empresa K, mantendo-se as marcas nos produtos, mas atuando como uma empresa única com diferentes plantas no País. Esse período é marcado pela remodelação de processos para adquirir a certificação ISO 9001. Em 2000 a empresa

multinacional Grupo H *Corporation* compra a maioria das ações da Empresa K e passa a controlar suas operações, período em que a empresa começa a operar segundo os critérios da “gestão integrada”, englobando, além da certificação ISO 9001 (qualidade de produtos e serviços), as certificações ISO 14001 (meio ambiente) e OHSAS 18001 (segurança e saúde ocupacional dos trabalhadores) (Jacques, 2010).

Em 2006 a Empresa K se funde à Empresa X formando o Grupo H, tornando-se a subsidiária da multinacional Grupo H *Corporation*. Atualmente, a empresa é a unidade de negócios eletrodomésticos do Grupo H, com 4 fábricas no País, sendo a fábrica de Joinville/SC a mais importante do grupo, que emprega aproximadamente 4.300 trabalhadores e apresenta um faturamento de R\$ 1,1 bilhão (Campos, Batschauer & Calheiros, 2005).

Empresa X

Fundada em 1971 em Joinville/SC, por um dos acionistas da Empresa S, para produzir um importante componente na fabricação de eletrodomésticos. Inicialmente, atuou com tecnologia importada de uma empresa europeia, com o objetivo de abastecer a indústria nacional de eletrodomésticos. Em 1975 a empresa inaugurou sua fábrica com tecnologia própria e capacidade de fabricação de 42 mil unidades do componente. Em 1976 o fundador da empresa vende sua participação acionária na Empresa S e na Empresa X para a Empresa J; na mesma década, a empresa passa a exportar seus produtos para o exterior e nos anos 1980 já vendia para todos os continentes. Nesse período, iniciou a internacionalização da empresa instalando unidades fabris no exterior, estabelecendo-se, nos anos noventa, como líder mundial no seu setor (Lacey, 2006).

Em 2006 a empresa se funde à empresa Empresa K, originando o Grupo H, porém mantendo-se de forma independente como a unidade de negócio de refrigeração do grupo. Atualmente, produz 25% do total do mercado mundial de seu produto, possui fábricas em 4 países além do Brasil, centros de distribuição e escritórios ao redor do mundo e emprega mais de 9 mil pessoas em sua totalidade. A maior parte da sua produção está concentrada na fábrica de Joinville, considerada a maior unidade de produção do componente no mundo, exporta cerca de 70% do que produz e emprega aproximadamente 5 mil trabalhadores.

Segundo informações institucionais, em 2009 a empresa reestruturou seu modelo de negócio, “visando proporcionar maior agilidade e flexibilidade”. Também foi criado um novo modelo de gestão corporativo, “caracterizado pela integração de áreas, pessoas, ferramentas e metodologias de trabalho em âmbito mundial”. Conforme a empresa, o modelo de gestão seria fundamentado em princípios de sustentabilidade, na prática de valores institucionais, na evolução contínua da qualidade e no cuidado com a segurança e saúde de seus trabalhadores. A empresa X descreve sua missão, valores e pilares do negócio da seguinte forma:

- Missão: Oferecer soluções inovadoras para uma melhor qualidade de vida;
- Valores: Respeito, integridade, espírito de vitória, trabalho em equipe, diversidade com inclusão;
- Pilares do negócio: Crescimento de receita e geração de valor, liderança tecnológica, excelência operacional, sustentabilidade e pessoas.

A forma como é realizada a gestão de pessoas da empresa também é ressaltada no discurso institucional, na qual seria privilegiada a formação e o desenvolvimento de seus trabalhadores e focada na identificação e valorização de pessoas com o perfil que julgam adequado para a liderança. Para estes “a carreira de nossos talentos é algo levado a sério, estudado, analisado e, sobretudo, respeitado, vislumbrando um melhor futuro profissional para aqueles que exercem seu trabalho com entusiasmo e paixão”¹².

Empresa K

A Empresa K iniciou suas atividades em 1994, surgida da fusão entre as Indústrias de eletrodomésticos Empresa S, Empresa W e Empresa Y e controlada pela Empresa J, tornando-se a maior empresa da América Latina de eletrodomésticos. Após a fusão, manteve somente as marcas Empresa S e Empresa W, líderes do mercado, mas atuando como uma só empresa com unidades fabris no Brasil e em outros países da América Latina. Em 2000 o Grupo H *Corporation* adquiriu aproximadamente 95% das ações da Empresa K, passando a ser sua

¹² Informação colhida no *site* da empresa X.

controladora (Lacey, 2006). Em 2006 realizou-se a fusão das companhias Empresa K e Empresa X, formando o Grupo H com unidades de negócio independentes – A unidade de Eletrodomésticos e a Unidade de Refrigeração (Jacques, 2011).

Grupo H

O Grupo H foi fundado em 2006, a partir da fusão das companhias Empresa K e Empresa X, sendo uma subsidiária da multinacional estrangeira Grupo H *Corporation*, maior empresa do mundo no segmento de eletrodomésticos. É formada por duas unidades de negócio independentes: A unidade eletrodomésticos, que possui no Brasil três unidades fabris, sendo a maior em Joinville/SC, quatro centros de tecnologia, dois centros de distribuição, um centro administrativo e na América Latina possui um centro de distribuição e vários escritórios. A Unidade de Refrigeração possui o maior complexo fabril do componente para refrigeração no mundo, localizado no Brasil, em Joinville/SC. Além dessa unidade, possui quatro fábricas, um centro de distribuição e vários escritórios comerciais em outros países do mundo.

O Grupo H é uma das 50 maiores empresas nacionais e uma das 35 maiores exportadoras, com faturamento anual de R\$ 5 bilhões e aproximadamente 18 mil funcionários (Jacques, 2011). Segundo a companhia, sua “missão, visão e valores traduzem o modo de pensar e agir da empresa”¹³:

- Missão: Todos nós, apaixonadamente, criando consumidores leais por toda a vida;
- Visão: Em todos os lares, em todos os lugares, com orgulho, paixão e performance;
- Valores: Respeito, integridade, diversidade e inclusão, trabalho em equipe, espírito de vitória.

A empresa menciona possuir vários prêmios de gestão de pessoas e estar constantemente relacionada em pesquisas de “melhores empresas para se trabalhar” realizadas por revistas da área. Descreve-se como uma empresa que possui foco em pessoas, que busca desenvolver líderes e que “atrai, retém e desenvolve os melhores profissionais do mercado. É

¹³ Informação colhida no *site* do grupo H.

com esse time que busca e alcança resultados extraordinários” e “como retorno, os colaboradores encontram uma empresa que valoriza e cuida de gente e de suas carreiras”¹⁴.

O Grupo H possui um amplo código de ética que visa balizar a conduta de seus funcionários em vários âmbitos de atuação na empresa e inclusive fora dela. As orientações estão centradas na prevenção de realização de ações e negócios que possam trazer prejuízos sociais, ambientais e financeiros à empresa, aos seus funcionários ou a sociedade em geral. Este código de ética é repassado para todas as subsidiárias do grupo, incluindo a Empresa X, e determinado em consonância com o código de ética do Grupo H *Corporation*.

A empresa também apresenta em suas informações institucionais, discurso associado à preocupação com a sustentabilidade, devido ao qual desenvolveria ações para a redução de consumo de energia de seus produtos e da emissão de resíduos na fabricação dos mesmos. Também a responsabilidade social faz parte de seu discurso sobre sustentabilidade, e neste sentido afirma possuir a oito anos um instituto de responsabilidade social, originalmente criado pela Empresa S, que visaria estreitar os laços com a comunidade onde a empresa está sediada e promover melhorias na qualidade de vida da população. A visão de sustentabilidade do Grupo H é descrita pelos seguintes itens: Redução de resíduos; Equidade social; Uso sustentável da água; Redução das emissões de carbono; Redução de substâncias nocivas no processo de produção.

Grupo H Corporation

O Grupo H *Corporation* é uma das maiores companhias de eletrodomésticos do mundo, com presença na maior parte dos continentes e detentora das maiores marcas do mercado. Existe há 100 anos, possui mais de 70 centros de produção e mais de 70 mil empregados ao redor do globo. Está presente no Brasil desde os anos 1950, quando iniciou parceria tecnológica com a Empresa J para a criação da marca Empresa W.

Ao longo dos anos, adentrou no mercado brasileiro com aquisições e fusões, sempre por meio da Empresa J. Nos anos 90 adquire o controle acionário das companhias Empresa J e Empresa K.

¹⁴ Idem nota anterior.

Como essas duas empresas eram acionárias majoritárias da empresa Empresa X, indiretamente também passa a controlá-la, e em 2006 completa o ciclo de consolidação do mercado de eletrodomésticos ao fundir as indústrias Empresa K e Empresa X, criando sua subsidiária brasileira, o Grupo H. Com essas ações durante os últimos 50 anos, a empresa conseguiu tornar-se a maior empresa do mundo em seu segmento e controlar também a maior fabricante do principal componente de seus produtos. Sua visão, missão e valores, assim como a política de gestão de pessoas e do negócio são as mesmas do Grupo H.

1945	- Fundada a Empresa J.
1950	- Fundada a Empresa S.
1954	- Empresa J inicia a fabricar eletrodomésticos em parceria com tecnológica com a empresa americana Grupo H <i>Corporation</i> e sob a marca Empresa W.
1971	- Fundada a Empresa X pela Empresa S.
1976	- Empresa J compra ações majoritárias da Empresa S e da Empresa X e passa atuar como <i>holding</i> das empresas.
1994	- Empresa J funde as companhias Empresa W, Empresa S e Empresa Y criando a Empresa K.
1997	- O Grupo H <i>Corporation</i> passa a ser acionista majoritário da Empresa J e a controlar a empresa.
2000	- O Grupo H <i>Corporation</i> adquire as ações das companhias Empresa J e Empresa K, e passa a deter 95% do capital das duas empresas e a controla-las.
2006	- O Grupo H <i>Corporation</i> funde as companhias Empresa K e Empresa X, criando sua subsidiária brasileira, o Grupo H.

Figura 4. Histórico cronológico das empresas envolvidas na pesquisa. Fontes: Jacques (2010 e 2011), Lacey (2006), Batista et al. (2009) e site das empresas.

Os sujeitos entrevistados nessa pesquisa trabalhavam em unidades de negócio do Grupo H em Joinville, originalmente Empresa S (depois Empresa K) e Empresa X. Tais unidades de negócio estão entre as 10 maiores indústrias de Joinville e também entre as maiores empregadoras. Fica evidente a importância dessas fábricas para a cidade e o Estado de Santa Catarina, pois empregam grande volume de trabalhadores. Compreende-se também porque a maioria das pessoas contatadas para participar da pesquisa seja oriunda dessas fábricas, devido a sua importância para a região e ao volume de demissões realizadas nos anos de 2008 e 2009, como visto no subcapítulo anterior.

Nos capítulos seguintes, veremos como as mudanças nas empresas e sua consequente fusão geraram uma empresa de capital estrangeiro, influenciaram as vivências dos trabalhadores e a construção de suas identidades nesse processo.

5.3 Perfil dos Participantes

No método de análise de discurso, entende-se que as entrevistas manifestam a construção de sentidos do grupo estudado, porém se faz necessário um olhar individualizado para que se compreendam os percursos de cada trajetória e, assim, buscar aproximações e distanciamentos das experiências de vida desses trabalhadores. A seguir, é apresentado um quadro com informações gerais de cada um dos entrevistados e um breve resumo de suas trajetórias profissionais.

Nome ¹⁵	Alberto	Bruno	Carlos	Daniel	Eduardo	Fernando
Idade	47 anos	49 anos	49 anos	40 anos	41 anos	55 anos
Estado Civil	Casado	Casado	Casado	Casado	Casado	Casado
Escolaridade	Pós-graduado	Pós-graduado	Pós-graduado	Mestrado	Ensino Médio Técnico	Pós-graduado
Último Cargo na Empresa	Gerente	Supervisor	Gerente	Projetista	Facilitador (Líder de produção)	Gerente
Demissão	Omitido ¹⁶	11/2008	06/2009	01/2009	08/2008	06/2009
Tempo de Vínculo com a Empresa	20 anos	19 anos	10 anos	20 anos	22 anos	22 anos
Situação de Trabalho Atual	Autônomo (empresário)	Desempregado	Desempregado	Empregado (docente)	Empregado (operador de produção)	Autônomo (consultor e empresário)

Figura 5. Resumo dos perfis dos participantes da pesquisa

¹⁵ Para preservar a confidencialidade dos participantes os nomes utilizados para identificar os entrevistados são fictícios.

¹⁶ Por solicitação do entrevistado a data de demissão não é informada.

Alberto

Formado em engenharia mecânica, realizou cinco cursos de especialização nas áreas de gestão empresarial, marketing, logística e comércio exterior. Iniciou sua carreira profissional realizando estágios durante as férias da faculdade em empresas da região. Seu último estágio e primeiro emprego formal foi na Empresa X, no final dos anos 1980. Desenvolveu carreira ascendente na empresa, iniciando em cargo técnico e posteriormente passando à carreira gerencial. Atuou em projetos de diferentes áreas da empresa, passando um período na matriz fora do País. Em paralelo com sua carreira na Empresa X, realizou diversos cursos de pós-graduação, porém, após 20 anos de atuação, foi demitido em um processo de redução do quadro de gerentes de sua área em 2008. Passou por duas outras experiências de emprego depois da demissão. As empresas atuavam fora da localidade de sua residência e no julgamento de Alberto tinham problemas de organização. Foram curtos os períodos em que ficou nas empresas, solicitando sua demissão após não conseguir adaptar-se aos novos ambientes de trabalho. Atualmente, trabalha de forma autônoma como empresário de uma firma na área de construção civil, e sua esposa trabalha em uma empresa de grande porte há 20 anos.

Bruno

Natural de outro estado, Bruno fez faculdade de engenharia mecânica e mudou-se para Santa Catarina para fazer mestrado na mesma área, tendo desistido na metade do curso, pois queria começar a trabalhar e ganhar seu dinheiro. Voltou para casa e trabalhou na mecânica de seu pai, depois conseguiu trabalho como professor em uma faculdade da região, seguido de estágio técnico em uma empresa. Retornou a Santa Catarina nos anos 1980 para trabalhar na Empresa S como *trainee*, onde atuou por dois anos até ser demitido em uma reestruturação da empresa. Foi para o Paraná trabalhar como supervisor em uma indústria, mas retornou a Santa Catarina um ano após para trabalhar como supervisor de produção na Empresa X. Trabalhou nesta mesma função por todo o período em que esteve na empresa. Em paralelo também trabalhou na Empresa X como instrutor de treinamentos técnicos, em horário de trabalho e fora dele. Passou por

diversas mudanças na produção, auxiliando a implantação dos novos processos produtivos e de gestão. Após 19 anos foi demitido da Empresa X em função da reestruturação da área de produção da empresa em 2008. Trabalhou em uma empresa por um curto período após sua saída da Empresa X, porém desligou-se da organização por não considerar ética e legal a gestão do proprietário. No momento da entrevista, encontrava-se desempregado há aproximadamente um ano e fazia um curso de especialização em engenharia em segurança no trabalho, área diferente da que sempre trabalhou, para atuar como autônomo, prestando consultoria técnica a empresas.

Carlos

Filho de agricultores, começou a trabalhar cedo, e com aproximadamente 10 anos de idade ajudava seus pais na lavoura, no interior de Santa Catarina. Após concluir o ensino médio, começou a trabalhar como professor na escola de sua cidade no ensino fundamental. Algum tempo depois, conseguiu um emprego operacional em uma grande agroindústria da região. Desenvolveu carreira ascendente nesta empresa, de acordo com seus estudos. Foi promovido a cargo técnico de segurança do trabalho – devido a curso fornecido pela empresa – e depois a supervisor. Passou por diferentes áreas da companhia e foi promovido a gerente. Em paralelo, havia concluído curso superior em direito e realizou pós-graduação em logística, mudando-se para a região nordeste do País, a fim de trabalhar em uma unidade da empresa. Depois de 19 anos de carreira na empresa, foi demitido em uma reestruturação de sua área. Voltou para Santa Catarina (região norte), onde conseguiu emprego na Empresa K como supervisor no final dos anos 1990, e após algum tempo foi promovido a gerente. Foi transferido para uma unidade da empresa no norte do País, onde trabalhou por dois anos. Retornou a Santa Catarina e permaneceu menos de um ano. Depois de 10 anos de trabalho, foi demitido em uma reestruturação da empresa em 2009, por mudança de chefia em sua área. Após trabalhou em três empresas diferentes, localizadas em cidades próximas de sua residência. Na primeira ficou menos de dois meses, solicitando sua saída, pois não se adaptou à forma de condução do trabalho. Na segunda empresa, também ficou por pouco tempo, devido à melhor proposta de outra companhia. Na última empresa, atuou como gestor de área, implementando um sistema informatizado de controle de

produção. Devido à resistência do proprietário em aceitar modificar procedimentos necessários à implementação do sistema, decidiu sair da organização. No momento da entrevista, encontrava-se desempregado há três meses e procurando recolocação em sua área de atuação.

Daniel

Começou sua carreira trabalhando em uma pequena indústria mecânica por nove meses. Após concluir o curso técnico em usinagem, entrou na Empresa S como estagiário no final dos anos 1980, onde permaneceu por 20 anos. Depois do estágio, foi efetivado em cargo técnico devido ao curso técnico em mecânica que realizava e ascendeu em posições técnicas até o cargo de projetista. Paralelamente, realizou outro curso técnico em refrigeração, graduou-se em administração de empresas e começou a lecionar em curso técnico de sua área. Nos últimos anos em que estava na empresa, realizou mestrado em administração e começou a dar aulas no ensino superior de uma universidade da região. Foi demitido da empresa, juntamente com outros colegas da mesma área, em um processo de reestruturação e corte de custos da empresa em 2008, decidindo seguir a carreira de professor universitário. Na época da entrevista, lecionava em duas instituições de ensino da região, e em uma delas também acumulava o cargo de coordenador de curso.

Eduardo

Começou a trabalhar jovem, fazendo pequenos “bicos” para vizinhos do bairro como manutenção de pátios e casas. Seu primeiro emprego foi na Empresa S, em cargo operacional na fábrica, na metade dos anos 1980, onde seu pai e irmão também trabalhavam. Passou por diversas funções dentro da fábrica, atuando em diferentes unidades da empresa na mesma planta. Algum tempo depois, realizou curso técnico em ferramentaria fornecido pela empresa, e foi promovido a facilitador, com atribuições de líder de produção. Foi demitido após 22 anos de trabalho, devido a um processo de reestruturação da produção e corte de custos. Passou um ano desempregado, buscando emprego em sua área de atuação nas empresas da região, fazendo “bicos” em manutenção

predial durante esse período. Conseguiu reempregar-se no Grupo H, na unidade eletrodomésticos (antiga Empresa S), em cargo operacional, abaixo daquele que exercia ao ser demitido. No momento da entrevista, estava empregado no Grupo H há aproximadamente um ano.

Fernando

Natural do sudeste do País, Fernando iniciou sua carreira com 17 anos como assistente técnico, tendo a empresa patrocinado treinamentos na área técnica. Depois da primeira experiência, passou por mais 4 empresas, ascendendo profissionalmente na área técnica e adquirindo conhecimentos específicos de desenho, projetos e refrigeração industrial. Coursou Engenharia e atuou em consultoria internacional, onde aprendeu a falar outras línguas. Depois migrou para Santa Catarina no início dos anos 1980, para trabalhar em uma indústria como gerente técnico, mas após 4 anos saiu para trabalhar na Empresa S. Iniciou em cargo de gerência e desenvolveu carreira ascendente na empresa, sendo promovido a cargos estratégicos e executivos. Seu trabalho nos últimos anos era de alta gerência, vinculado à parte corporativa da empresa. Desempenhou cargo de atuação global, o que necessitou viagens constantes para várias unidades da empresa em diferentes países. Foi demitido após 22 anos de vínculo com o Grupo H, em processo de reestruturação da área gerencial da companhia. Ao ser entrevistado, trabalhava de forma autônoma como consultor de empresas e empresário de duas empresas que montou, uma de construção civil e outra na área de importação.

6 TRAJETÓRIA PROFISSIONAL

6.1 Experiências Profissionais Anteriores

As vivências de trabalho foram diversas para cada participante da pesquisa, porém é possível reunir essas trajetórias em dois grupos, considerando o local de origem do entrevistado e o número de trabalhos anteriores. Um grupo de trabalhadores é natural da região estudada e possuía pouca experiência de trabalho antes de iniciar na empresa. O outro grupo é formado pelos sujeitos naturais de outras localidades, que migraram para a região da empresa e possuíam experiência profissional anterior em outras empresas.

O primeiro grupo teve poucas experiências anteriores ao emprego no Grupo H, pois estavam iniciando a carreira profissional quando ingressaram e cujas experiências laborais anteriores foram: realização de estágios curriculares devido às formações superiores e técnicas realizadas no período, empregos de curto período e atividades autônomas para complementar a renda familiar ou manter seus custos. Entretanto, consideram como seu primeiro emprego a inserção em uma das empresas do Grupo H:

Fiz estágio na Empresa W, fiz alguns estágios assim de férias pra entender como eram as empresas (Alberto).

eu tenho em carteira nove meses de experiência de torneiro mecânico numa ferramentaria (Daniel).

antes já eu já fazia bico, quando era mais novo né, quando eu já... eu roçava grama nas casa,... essas vizinhança toda aqui, que tem aqui nesse beco aqui eu roçava a grama, eu fazia jardinagem, eu era ainda... tinha 12 anos mais ou menos, mas eu já fazia tudo isso aí (Eduardo).

Dois entrevistados apontaram o estágio como porta de entrada para uma oportunidade de emprego melhor em uma empresa reconhecida na região. Buscaram, por meio deste vínculo, a inserção na empresa, relatando terem procurado estágio no Grupo H como uma

estratégia consciente de conseguir um emprego naquela firma, mesmo sabendo dos riscos de não conseguirem a efetivação posterior:

eu terminei todas as matérias primeiro, falei “não, vô pega estágio já vô gruda nessa empresa” (Alberto).

na época até me lembro que meu pai achou muito, muito assim é, ousado da minha parte, “ah, mas você lá contratado e vai pra uma outra empresa pra ser estagiário e até não tem expectativa de vaga depois de, de efetivação” (Daniel).

O grupo de profissionais mais experientes evidencia atuações em empregos formais anteriores em outras empresas e instituições. Também realizaram estágios e tiveram empregos informais, porém essas vivências se referem ao início de suas atividades laborais. Dessa forma, eram mais experientes profissionalmente do que os participantes do primeiro grupo. Essas pessoas também se diferenciam por possuírem um histórico de migração de cidades devido aos empregos que conseguem. Os três entrevistados não são naturais da região de Joinville, sendo dois de outros estados e um do interior de Santa Catarina. Um deles já havia passado por uma experiência de longo vínculo com uma empresa anteriormente, com 19 anos de trabalho. Outro participante havia trabalhado como *trainee*, por aproximadamente 2 anos, em uma das empresas do Grupo H em Joinville, porém foi demitido; acabando por retornar à empresa e à cidade, após um ano.

fui aprovado pra trainee da Empresa S, aí entrei em 86, como trainee e sai em 88... também no período lá de, de redução de mão de obra (Bruno).

eu tive um primeiro contrato de trabalho de 6 meses em uma escola municipal, isto quando comecei minha vida profissional, aí comecei a trabalhar na Empresa Q, fiquei 19 anos (Carlos).

Dezessete anos de idade fui trabalhar como assistente técnico, (...) eu dei continuidade na minha carreira como desenhista, desenhista projetista, projetista, coordenador de projetos, é... numa área muito específica de refrigeração

industrial,... passei nessa trajetória até projetista por ... 5 empresas de alto nível, é... fiz engenharia, todas em Cidade A, me formei em Cidade A (Fernando).

O trabalho docente também fez parte das atividades anteriores de dois participantes, um no ensino fundamental e técnico e outro no ensino superior. As trajetórias profissionais desses sujeitos foram ascendentes, iniciadas em indústrias com cargos técnicos e operacionais e desenvolvendo-se para posições de liderança e gestão. A mudança para a região norte de Santa Catarina foi motivada pelas oportunidades de trabalho. Um dos entrevistados migrou para Joinville e trabalhou por quatro anos em uma empresa da região antes de ser contratado pelo Grupo H. Os outros dois mudaram-se para trabalhar nas empresas do Grupo H:

uma vez formado, eu fui contratado pelo Grupo L; vim trabalhar na Empresa M que tinha um business é... voltado a refrigeração industrial de câmeras frigoríficas para a conservação de alimentos, fiquei com eles quatro anos, com isso completei sete, seis empresas e fui trabalhar na Empresa S (Fernando).

Alguns dos trabalhadores entrevistados almejavam trabalho melhor do que aqueles tradicionais em seus contextos de vida, por isso decidiram seguir carreiras diferentes das que tinham como possibilidade em seus contextos sociais e familiares. O emprego formal em uma empresa foi considerado uma alternativa ao trabalho desenvolvido pelos pais, porém, o período das primeiras experiências profissionais foi entendido como de difícil inserção no mercado de trabalho, devido às poucas oportunidades de emprego disponíveis na época:

era um período também que é o chamado é, década perdida, assim, não tinha trabalho pra ninguém, né, e com muita sorte algumas pessoas conseguiam se formar e trabalhar (Bruno).

A inserção da maioria dos sujeitos no mercado de trabalho e no Grupo H, ocorreu na década de 1980, marcada por instabilidades econômicas, oscilações na produção industrial e o aprofundamento do desemprego estrutural na economia, o que dificultou a criação e

manutenção de empregos, como verificado por Pochmann (1998). Compreende-se, então, que a inserção no mercado de trabalho formal nessa década era difícil, principalmente para quem estava iniciando a vida profissional, pois as oscilações na economia não permitiam estabilidade no mercado de trabalho e ampla oferta de emprego. Assim, conseguir um emprego e manter-se nele se mostrou difícil e por isso valorizado pelos entrevistados. A maioria dos trabalhadores iniciou suas atividades no Grupo H, no período de retomada da produção, com exceção de dois sujeitos, um que começou na empresa no início dos anos 1990 e outro no final dessa década. Nesses casos, porém, a situação do mercado de trabalho era pior da que a verificada nos anos 1980, o que pesou ainda mais na valorização do emprego conquistado no período.

A partir dos relatos dos entrevistados sobre suas experiências de trabalho anteriores, pode-se perceber que os trabalhadores naturais da região tiveram no Grupo H sua primeira experiência de emprego formal, iniciando em cargos técnicos ou operacionais. Já os profissionais vindos de fora possuíam maior experiência profissional e migraram para a região em busca de oportunidades de trabalho, não necessariamente por causa do Grupo H, pois, naquele momento, possuíam experiência em cargos de liderança.

Em seu estudo sobre as identidades de trabalhadores informais, Campos (2005) preconiza uma distinção na trajetória profissional dos sujeitos pesquisados devido ao grau de escolarização. Nesse viés, o autor afirma que a quantidade de anos de estudo possui implicações nas trajetórias profissionais dos trabalhadores. Os grupos aqui formados caracterizam diferenças de experiências anteriores ao vínculo com o Grupo H, porém tal distinção não acaba por determinar o percurso de suas trajetórias profissionais, o que fica mais evidente no caso da escolarização apontado por Campos (2005).

Nesse caso há semelhança ao analisar a importância que os entrevistados conferiram aos estudos em suas trajetórias profissionais. A formação educacional constitui-se para a maioria dos sujeitos como uma forma de inserção no mercado de trabalho, de habilitar-se a exercer suas funções na empresa e assumir novas atividades, o que possibilitou promoções de cargos, de funções e o desenvolvimento de uma carreira paralela de professor para um dos entrevistados.

Todos os sujeitos possuem escolaridade alta, sendo que suas formações variam de ensino médio técnico à pós-graduação em nível de especialização ou mestrado. A maior parte da população ocupada no Brasil, 43,1%, possui pelo menos o ensino médio completo. As pessoas

com ensino superior completo representam 11,1% das pessoas ocupadas (IBGE, 2010), podendo-se afirmar que os sujeitos pesquisados possuem um grau de escolaridade acima da média nacional da população ocupada. Se relacionarmos a escolaridade que possuíam, no momento de sua inserção no mercado de trabalho, podemos inferir que a alta escolaridade seria mais representativa, pois os dados referem-se a 2009, e o período de inserção foi na década de 1980.

Segundo os próprios entrevistados, a formação técnica e profissional foi importante para conseguirem um emprego e promoção interna. Um deles lembrou que o grau de instrução em curso técnico foi condição para ser admitido no Grupo H. Para dois entrevistados, esse grau de qualificação foi requisitado para ascenderem e manterem-se na organização.

estava abrindo uma vaga pra, pra técnico de segurança do trabalho... o requisito era ter 2º grau, é... só que aí tinha que fazer o curso de técnico de segurança... ficava no curso o dia inteiro no SENAI, e era onde nos era prestado o curso... voltei de lá pra ser técnico de segurança do trabalho, fiquei durante um bom tempo, fiquei praticamente 6 anos (Carlos).

eu tinha um curso técnico em mecânica, o que me deu a possibilidade de ingressar na empresa, porque era exigido curso técnico para a área de desenvolvimento de projetos, e, nesse meio período, fiz um curso técnico em refrigeração e ar-condicionado, que é assim bem ligado à empresa né, à área de refrigeração; em seguida iniciei um curso de administração de empresas (Daniel).

No entender de Campos (2005), sujeitos com maior escolaridade buscam iniciar suas atividades profissionais vinculadas à formação que realizaram. Foi possível encontrar forma semelhante de importância atribuída à educação no estudo de Mascarenhas (2008) sobre as implicações da demissão para trabalhadores de cargos executivos. Em sua pesquisa, a autora considera que os entrevistados também atribuíram ao nível e qualidade de sua escolaridade a possibilidade de inserção e o crescimento profissional nas empresas onde trabalharam. No início de suas carreiras profissionais, os executivos pesquisados ocuparam cargos

operacionais, porém o acesso a trabalhos de maior complexidade intelectual foi possível por meio de sua qualificação profissional.

Também pude identificar essa tendência na trajetória dos trabalhadores investigados, pois após a admissão a formação contínua propiciou o crescimento dentro das empresas, com promoções devido aos cursos realizados. Essa maior qualificação era estimulada e exigida pelas empresas para que os empregados pudessem exercer suas atividades. Para um dos entrevistados, a manutenção do emprego foi possível pela realização de um curso técnico exigido pela empresa:

eu fiz o curso de ferramentaria porque eles exigiram e pediram pra que eu pudesse ter aquele curso pra estar na função onde eu tava, então eu fiz o curso né, passei com nota boas, excelentes (Eduardo).

A busca por maior qualificação demonstrou ser importante não só para as empresas que exigiam constante atualização profissional, mas também para os trabalhadores, à medida que conseguiam utilizar os conhecimentos adquiridos em benefício próprio. Para um deles, a formação acadêmica abriu caminhos para desenvolver uma carreira paralela à empresa onde trabalhava, como professor no ensino técnico e posteriormente no ensino superior:

nesse meio período, já me chamou a atenção de ir adiante nos estudos,... eu fiz o curso de pós graduação em engenharia de produção e sistemas na UDESC, o que seria, o que foi um curso interessante tanto para a fábrica... e também serviu para ter mais uma titulação pro curso de, pros cursos técnicos que eu lecionava (Daniel).

A decisão de parar os estudos para dedicar-se ao trabalho e iniciar sua vida profissional foi a escolha feita por um dos sujeitos:

84 fui à Cidade D, comecei um mestrado, mas não conclui ele, na verdade eu queria trabalhar e ganhar dinheiro (Bruno).

Frigotto (1999) aponta que nos anos 1940 o Estado buscou por meio da criação das instituições de direito privado como o Serviço de Aprendizagem Industrial (Senai) e o Serviço de Aprendizagem

Comercial (Senac), a difusão do ensino técnico-profissional como estratégia de inserção social. Nos anos 1980, o debate sobre o ensino técnico intensificou-se, devido à constituinte, a abertura política e o debate sobre a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), assim como pela inserção de inovações tecnológicas no processo produtivo das empresas. Nos anos 1990, a formação profissional se consolidou com a aprovação da LDB e, segundo Hirata (2003), esse tipo de educação foi visto pelo governo e pelas empresas como uma estratégia para enfrentar a recessão econômica e transformar-se em uma política de emprego, a fim de instrumentalizar a mão de obra para a reestruturação produtiva – tanto técnica como gerencial – que estava em curso. Dessa forma se propiciou uma educação que objetivava a formação de profissionais flexíveis, polivalentes, com as competências requeridas pelo mercado, reforçando o ideário neoliberal da empregabilidade e responsabilização do sujeito sobre seu sucesso profissional, sendo a formação educacional um meio para inserção e manutenção do emprego e ascensão profissional.

Nas entrevistas, os sujeitos ressaltam que suas formações profissionais propiciaram a inserção no mercado de trabalho e seu desenvolvimento profissional, porém, entende-se que além do grau de instrução outros elementos fazem parte da qualificação profissional e de como ela se torna necessária para as empresas.

Segnini (2000) discute a relação entre o grau de escolarização e a inserção no mercado de trabalho, nos anos 1980 e 1990, e conclui que se constituiu uma falácia afirmar que somente uma maior escolarização traria maior possibilidade de conseguir um emprego formal. A autora compreende que a escolaridade e a formação profissional são condições necessárias, mas insuficientes para o desenvolvimento social. A qualificação para o trabalho é um processo mais amplo, que envolve, além do grau de instrução, a formação profissional:

os conhecimentos adquiridos pelo trabalhador através de diferentes processos e instituições sociais – família, escola, empresa, etc. – somados às suas habilidades, também adquiridas socialmente e acrescidas de suas características pessoais, de sua subjetividade, de sua visão de mundo constituem um conjunto de saberes e habilidades que significa, para ele, trabalhador, valor de uso, que só se transforma em valor de troca em um determinado momento histórico se

reconhecido pelo capital como sendo relevante para o processo produtivo (Segnini, 2000, p. 79).

Já para Antunes (2009), o mundo do trabalho passa por mudanças e nesse período a reestruturação produtiva, com a implantação de modelos de produção *toyotista*, ocasionou uma mudança na perspectiva da qualificação para o trabalho. De forma contraditória, houve o aumento da qualificação para alguns setores da produção e a desqualificação para outros. A inserção da microeletrônica no processo produtivo fez com que um grupo de atividades se superespecializasse, necessitando de trabalhadores com conhecimentos específicos e grau de instrução maior. Por outro lado, outros trabalhadores foram afetados pela incorporação de seu saber fazer pelas máquinas, tornando-os mais suscetíveis ao trabalho precarizado, e seu trabalho desqualificado. Neste contexto, podemos entender a necessidade de conhecimentos específicos exigidos para ser admitido e para se manter na empresa, tanto pelo Grupo H como pelas empresas em que os sujeitos trabalharam anteriormente. A qualificação constante acabou por ser uma maneira dos entrevistados renovarem sua utilidade para as empresas, frente às mudanças ocorridas pelo processo de reestruturação e assim manterem seus empregos. Como argumenta Antunes (2009), mesmo os profissionais especializados não possuem estabilidade, pois a exigência do trabalhador flexível e polivalente do modelo japonês para a execução de múltiplas tarefas acaba por desespecializar suas profissões, retirar seus poderes de barganha com a empresa e assim necessitarem novas especializações para manterem-se úteis no processo produtivo.

6.2 O Emprego no Grupo H

Nessa categoria foram reunidas as falas dos trabalhadores que expressam suas histórias dentro da última empresa em que atuaram por longo período, reforçando principalmente os cargos ocupados, as funções executadas e o tempo de permanência em cada função. As formas que começaram a vinculação com a empresa, como já visto, foram distintas. Os três profissionais que haviam migrado para a região do Grupo H foram contratados para cargos de liderança em suas áreas específicas. Dois entrevistados iniciaram o trabalho na empresa por meio de estágio curricular, um de curso superior e outro técnico. Posteriormente, foram contratados para funções nas áreas que

realizaram o estágio. Outro sujeito iniciou sua vida profissional no Grupo H, ao ser contratado para um posto na linha de produção. Ele relata que não detinha nenhum conhecimento da área de produção, e que o pai e o irmão trabalhavam na empresa na época, o que haveria facilitado sua contratação:

Aí fui estagiar na Empresa X, [risos], aí fiquei [...] trabalhei em vários departamentos (Alberto).

Eu tinha 16 anos [...]. Foi o meu primeiro trabalho (Eduardo).

A análise das trajetórias dos participantes durante o período em que trabalharam no Grupo H permite observar dois grupos distintos de carreiras, conforme os tipos de cargos ocupados¹⁷. Um grupo é formado pelos profissionais que possuem uma experiência gerencial, assumindo cargos estratégicos na organização e próximos do núcleo decisório. O outro grupo é formado pelos sujeitos que possuem experiência técnica, assumindo cargos voltados diretamente à produção ou execução de funções especificamente técnicas.

No primeiro grupo, observa-se a relevância atribuída à ascensão profissional e aos cargos desempenhados. Dois entrevistados foram contratados para cargos de gerência e supervisão em áreas administrativas, e no decorrer dos anos assumiram novas funções, responsabilidades e promoções. Quando foram desligados do Grupo H, ocupavam cargos de alta gerência, em âmbito estratégico da empresa. O outro profissional incluído neste grupo começou como estagiário e construiu carreira, primeiramente, em área vinculada à produção e, posteriormente, assumiu posição gerencial administrativa, cargo que ocupava no momento de sua demissão:

eu era o responsável pela logística produto acabado aqui em Joinville, é, pertencia a uma estrutura corporativa (Carlos).

eu era responsável pela estratégia e pela operação de qualidade das marcas Empresa S e Empresa W (Fernando).

¹⁷ Estes grupos não possuem relação com os grupos identificados no subcapítulo 6.1, sendo formados por sujeitos diferentes.

Ambos assumiram posições em diferentes plantas da empresa e realizaram recorrentes viagens de curta duração para trabalho. No caso de dois sujeitos, foi necessário inclusive morar em outras localidades (Brasil e exterior) para assumir cargos em outras plantas por períodos mais longos:

em Manaus pra ser o chefe da, da área de logística de produto acabado, aí eu aceitei o desafio, fui pra lá (Carlos).

eu tive a função global antes, então minha perspectiva era Índia, Estados Unidos, Europa, né, agora... nessa função corporativa eu tinha que fazer todas as plantas (Fernando).

Mascarenhas (2008) aponta dois fatores importantes na trajetória de desenvolvimento de uma carreira de nível executivo: um aspecto seria a flexibilidade para lidar com as rápidas mudanças do mundo do trabalho; o outro aspecto estaria ligado ao acesso e à vivência em ambientes internacionalizados, que propiciariam uma bagagem cultural e profissional necessários para atuar em empresas multinacionais. Na situação dos participantes da pesquisa, percebe-se que a flexibilidade foi exigida, tanto para lidar com as reestruturações por que passou a empresa no processo de implementação de novas tecnologias de gestão e produção, como no processo de incorporação das empresas S, K e X pelo Grupo H. A atuação em outras plantas da empresa, dentro e fora do Brasil, bem como o trabalho desenvolvido em equipes multiculturais, foram desafios impostos pelo processo de incorporação das empresas pela multinacional.

No segundo grupo, os profissionais desenvolveram carreira em áreas técnicas e operacionais. Dois sujeitos foram contratados pela empresa, um para atuar como supervisor e outro como auxiliar de produção. O primeiro trabalhou todo o tempo como supervisor, enquanto o segundo passou por vários cargos dentro da linha de montagem até assumir posição de líder de produção. O outro integrante do grupo iniciou como estagiário na área técnica de projetos e depois efetivado. Desenvolveu sua carreira no Grupo H nessa área chegando ao cargo de projetista. Todos estavam voltados ao chão de fábrica e ao processo produtivo:

nós tínhamos até uma carreira interessante que era o projetista é, júnior, pleno, sênior e eu pude, é, galgar todos esses estágios e o nosso salário, e o salário era muito interessante (Daniel).

eu era facilitador que dá fluxo na linha pra produzir, esse tipo de... corre tudo os pontos né, faz bastante tarefas numa determinada área, e faz a coisa acontecer né, esse que é o... era o papel (Eduardo).

Um dos participantes relatou ter realizado outra função fora de suas atribuições e fora do horário de serviço, solicitada e remunerada pela empresa, atuando como instrutor de treinamentos de sistemas de gestão de produção para os demais colegas:

além de supervisor eu também trabalhei um, bastante períodos, fora do horário de trabalho como instrutor de treinamento. (Bruno).

Esses sujeitos ressaltaram a experiência nos cargos ocupados, principalmente as tarefas realizadas e mudanças nos processos de produção pelas quais passaram, com a inserção de novas tecnologias e modelos de gestão. Nos processos de mudança, um dos entrevistados realizou treinamentos para os subordinados no intuito de instrumentalizá-los para os novos processos de produção em que foram inseridos:

nesse período também teve toda uma melhoria de tecnologia né, [...] nós desenhávamos naquelas pranchetas com tecnigrafo, com é, tintas, canetas a nanquim, e por fim nós é, nós tivemos uma série de cursos pra computação gráfica, pro CAD (Daniel).

Segundo dois entrevistados, mesmo durante a permanência na empresa, tinham planos para o seu futuro profissional, como construir uma carreira diferente da que possuíam no Grupo H ou buscar outra empresa, já que havia insatisfação com o momento que viviam:

quando eu saí da Empresa X, com vinte anos de empresa eu... ou antes mesmo eu sempre imaginava uma segunda carreira, depois que me

aposentasse [...] e uma das hipóteses era eu trabalhar com construção civil (Alberto).

somente não saí, porque não tinha uma outra oportunidade, provavelmente se tivesse tido outras oportunidades eu... talvez tivesse saído muito antes né (Bruno).

A atuação como professor e instrutor de treinamentos foi realizada por dois profissionais paralelamente ao emprego na empresa. Um atuou dentro da companhia, em horários fora do seu turno, o outro atuou fora da empresa em instituições de ensino. Essas atividades paralelas propiciaram valorização e experiências de trabalho diferenciadas para os sujeitos, sendo que um deles, após a demissão, decidiu seguir a carreira de professor:

eu gostava dessa parte [dar treinamentos], desse contato, era bem interessante, e... vamos dizer assim ó, da uma valorização diferente, não valorização financeira (Bruno).

fui pra sala de aula no curso técnico, e gostei da experiência e acredito que eles também gostaram da minha desenvoltura então, de tal forma que fiquei lá por alguns bons, pelos uns três, quatro anos (Daniel).

Todos os entrevistados destacam a rotina de trabalho, na qual sofriam grande sobrecarga de atividades, o que acarretava a ocupação de todo o período contratado de trabalho e muitas vezes trabalhando por mais tempo. Essa rotina de grande volume de atividades gerava para alguns um sentimento de bem-estar, pois se sentiam ocupados, comprometidos e participantes do crescimento da empresa. Para outros o sentimento era de perdas, pois havia maior estresse, pressão e menos tempo para a família e uma vida mais saudável:

então ficava aí, 8, 10, 12 horas por dia era normal, final do mês 14, 16, 18 horas nos últimos dias do mês, mas eu me sentia bem com isso, porque eu sabia que tava fazendo o meu papel (Carlos).

final do trimestre você tem que entregar aquele resultado, é uma coisa absurda, é gente dando tapa em tudo de qualquer forma [...] não conseguia mais trabalhar, né... tinha fone conferência de manhã, de tarde, de noite, reunião, viagem (Fernando).

Um dos entrevistados atribui essa dinâmica de trabalho excessivo e prazos apertados devido ao número reduzido de empregados. Para outro sujeito a sobrecarga era propositadamente feita para que as pessoas não possuísem tempo para pensar sobre o que realizavam e questionar o processo. Entende que esta forma de trabalho é danosa à saúde, porém a empresa consegue não transparecer a imagem para fora de sua estrutura organizacional, sendo inclusive reconhecida no mercado como uma das melhores empresas para se trabalhar.

As mudanças ocorridas na empresa foram percebidas pelos entrevistados. Alguns indicam que a empresa não chegava a sofrer influências das crises econômicas, porém outros identificam que as reestruturações estavam de alguma forma vinculadas a esses momentos. Um dos entrevistados compreende que as mudanças se devem também ao fato de ser uma empresa multinacional, estando assim passível às orientações da empresa matriz. Alguns profissionais percebem-se como agentes dessas mudanças, ao relatarem que desenvolveram ações de reestruturação das equipes de trabalho como redefinição de cargos e demissões:

não é uma empresa que oscilava muito fortemente com variações de mercado né, apesar de eu ter passado várias crises dentro da empresa né, [...] a gente sempre tem uma forma de superar isso aí, fazer vários trabalhos dentro lá, que superaram esses momentos... eu mesmo demiti muita gente... situações muito desagradáveis (Bruno).

eu vinha fazendo um trabalho de reestruturação da equipe (Carlos).

ela [Grupo H] sofreu muito está crise no país de origem, e quando cortamos algum tipo de investimento, talvez cortamos de outras unidades também, nós fomos, passamos por esse processo na época (Daniel).

Aspectos positivos das mudanças foram ressaltados pelos entrevistados com relação à introdução de tecnologia em suas atividades, o que facilitou a execução das tarefas e os treinamentos que poderiam realizar. Porém os aspectos negativos estão relacionados ao aumento do volume de trabalho, à pressão por resultados e à maneira “atropelada” de implementar e realizar as mudanças propostas, sem haver compreensão maior por parte das pessoas encarregadas. Nesse sentido, um dos entrevistados ressaltava que isso seria induzido para mascarar os erros e incoerências cometidos na implantação das mudanças.

Antunes (2006) coloca que mudanças implantadas no processo produtivo e de gestão nas empresas que operam sob a lógica toyotista visam, não só o ganho de produtividade, mas principalmente a redução do tempo de trabalho. Assim, intensificam-se as condições de exploração da força de trabalho pela redução ou eliminação do trabalho improdutivo no processo de produção. A tecnologia implementada na linha de produção e no seu controle, os programas de qualidade total e os Círculos de Controle da Qualidade (CCQ), o trabalho em equipe, os postos de trabalho multifuncionais e a hierarquia horizontalizada intentam diminuir os custos da produção com pessoal. Reduz-se o número de pessoas necessárias para que o processo produtivo funcione; aumenta-se sua produção pela introdução de tecnologia e pela maior utilização da mão de obra existente, e o ritmo e volume de trabalho se intensificam para haver maior ganho de produção.

A intensificação do trabalho tanto se constituiu pelo aumento de atividades como pela sobrecarga de responsabilidades. Enriquez (1997) comenta que as práticas de gestão da empresa estratégica podem provocar o desgaste mental de seus trabalhadores, devido à elevada carga psíquica a que os sujeitos são submetidos. A busca da idealização proposta pela empresa causa constante frustração, pois nunca consegue atingir as expectativas e os resultados esperados. Seligmann-Silva (1997) e Sato & Bernardo (2005) também chamam a atenção para os riscos à saúde mental do trabalhador e sua desestruturação subjetiva devido ao aumento, tanto da carga de trabalho, como do controle e pressão para atingir metas e resultados. Para as autoras, os processos de gestão de recursos humanos toyotista acabam por responsabilizar o indivíduo pelo seu sucesso e seu fracasso, ou seja, pela manutenção de seu emprego ou sua demissão. Sato & Bernardo (2005) colocam que o medo do desemprego acaba por ser um forte controle simbólico dos trabalhadores, forçando-os a aderir às pressões da empresa e a aceitar a maior carga mental de trabalho. Seligmann-Silva (1997) aponta que as

sobrecargas referem-se “à complexidade das atividades, à exigência de polivalência, a elevadíssimas cargas psicoafetivas (autocontrole emocional exacerbado; alto nível de responsabilidade; insegurança quanto a manutenção do emprego e às perspectivas de carreira), e, a múltiplos tipos de pressão temporal (prazos, ritmos, etc.)”(p. 99). Mesmo que o foco da presente pesquisa não fosse o estudo relacionado a saúde mental dos trabalhadores, pode-se verificar que estas sobrecargas mentais de trabalho estavam presentes em suas experiências como funcionários do Grupo H e representaram grande risco para sua saúde mental, com evidente repercussão em suas identidades.

As experiências vividas no Grupo H propiciaram aos trabalhadores construir identidades com os valores e a cultura da empresa, elementos que foram constitutivos de suas identidades como funcionários daquela empresa. Para além do cargo que executavam, os valores, a cultura, o modo de agir e as relações são fatores que intermediaram o trabalho e a experiência de cada um, possibilitando constituir suas identidades vinculadas ao emprego nesta empresa. Como o relato da história de cada um naquele emprego foi realizado após algum tempo da demissão, os entrevistados construíram um discurso reflexivo sobre o papel desempenhado e a experiência que passaram. Dessa forma, pode-se identificar a análise mais crítica sobre essa vivência e as implicações que tiveram para suas identidades. Coutinho e Guerra (2006), em seu estudo sobre as implicações de programas de enxugamento em egressos de uma empresa estatal, relatam que os participantes da pesquisa demonstraram forte vínculo com a empresa e foram marcados pela experiência, mesmo após decorrido muito tempo de seu desligamento da mesma, podendo-se verificar sentimento semelhante nos sujeitos desta pesquisa.

Todos os trabalhadores demonstram alguma identificação com a empresa, e isto se reflete até hoje; alguns ressaltaram o tempo dentro da empresa e como o vivenciaram. A adesão aos valores da companhia e o cumprimento das tarefas cotidianas, mesmo por vezes não concordando com algumas determinações, são evidenciados, bem como a possibilidade de fazer mais e melhor ao colocar suas habilidades a serviço da empresa. A confiança na empresa ao lidar com seus empregados e com eles mesmos também é demonstrada. Descrevem as características que as pessoas com quem trabalhavam lhes atribuíam, identificando-se com elas:

*podia até não concordar com algumas coisas,
mas não praquilo que eu... que estava baseando*

os valores da empresa, que eram, maior parte deles era meus valores também (Bruno).

uma pessoa extremamente comprometida, comprometida assim com as metas da empresa, com o resultado da empresa, com o patrimônio da empresa que digamos, tu tá administrando gente que são vidas mas também é patrimônio da empresa (Carlos).

Em alguns casos, nota-se que o envolvimento com a empresa transcendia o aspecto pessoal para o familiar, e o relato de um dos entrevistados demonstra isso, ao expor que possuía parentes que trabalhavam na empresa antes dele e que também fizeram carreira no grupo H:

meu pai é aposentado da Empresa S né, ele trabalhava lá com esse meu mano também, eu tenho um irmão aí que ele trabalhava na Empresa S, também foi desligado (Eduardo).

Como visto no capítulo cinco, as empresas componentes do Grupo H passaram por reestruturação de seus processos de gestão e produção, com a implementação do conceito de *lean manufacturing* (processo enxuto de fabricação) do sistema de produção toyotista, de políticas e certificados de qualidade total (ISO 9001), responsabilidade ambiental (ISO 14001) e de gestão de recursos humanos (OHSAS 18001). Tais políticas inseriram mudanças profundas na organização do trabalho e a relação dos sujeitos com a empresa. Assim, os trabalhadores necessitaram acompanhar as mudanças para manter-se empregados. No entender de Coutinho (2006), as empresas assentadas em modelos de gestão participativa requerem um trabalhador comprometido e capaz de contribuir para a melhoria do processo produtivo, e cujo perfil é flexível, polivalente, qualificado e com grau de instrução alto. Com essa finalidade as empresas modernas pressionariam seus empregados a se identificarem com seus valores, sua cultura e seus objetivos por meio da gestão de recursos humanos e da produção.

Essas políticas são estabelecidas por meio de ações de recursos humanos como salários atrativos, benefícios, bolsa de estudos, participação nos lucros e plano carreira. Ao longo dos anos, o Grupo H consolidou em suas empresas essas estratégias, o que pode ter contribuído para a grande identificação dos entrevistados com os valores

da empresa. Parece que se estabeleceu um acordo entre a empresa e os entrevistados, no qual ela forneceria as contrapartidas financeiras e de estabilidade (mesmo que ilusória como se comprovou com a demissão), e os trabalhadores se comprometeriam com a empresa e seus objetivos. O acordo foi rompido por uma parte (a empresa), no momento da demissão, e a partir daí alguns sujeitos ressentiram-se sobre o contrato tácito realizado. Situação semelhante é relatada por Pfeilsticker (2008), em seu estudo sobre funcionários de um banco estatal que se viram induzidos a aderir ao Programa de Demissão Voluntária (PDV) oferecido pela empresa.

O grupo H é uma empresa multinacional que se aproxima da empresa estratégica compreendida por Enriquez (1997) e da hipermoderna descrita por Pagès et al. (1987). Por meio do discurso dos entrevistados, é possível perceber que a forma de organização do trabalho e as relações desses sujeitos com a empresa se assemelham com esse tipo de organização, pois apresentam grande identificação com seus valores e sua cultura. Mas é possível identificar que a transformação do Grupo H em uma empresa hipermoderna deixou vestígios de práticas e políticas antigas entre seus empregados. A cooptação característica desse tipo de sistema de controle apresenta diferentes matizes nos sujeitos entrevistados. Os trabalhadores do grupo de gestores parecem ter sofrido maior influência do sistema de gestão, pois necessitavam executar o papel de representantes da empresa. Por estarem mais próximos do núcleo gestor da empresa, parecem ter aderido com maior intensidade a essa filosofia, desenvolvendo o sentimento de “serem da empresa”. Lima (1994) identificou a mesma situação em sua pesquisa sobre os impactos das políticas de recursos humanos do modelo japonês com os trabalhadores de uma empresa do setor metalúrgico. Segundo a autora, quanto mais próximo do topo da hierarquia da empresa, mais suscetível fica o trabalhador ao identificar-se com a empresa e diminuir sua análise crítica às políticas da organização.

Os participantes do grupo técnico também demonstram envolvimento com esse discurso, porém em menor grau, já que estavam mais comprometidos com a execução de seus trabalhos, de suas tarefas para assim serem reconhecidos e se manterem no emprego. Nesse caso, apresentam semelhanças com os trabalhadores pesquisados por Coutinho (2006), que permaneceram empregados após as reestruturações na empresa, onde valorizavam muito mais realizar o trabalho bem feito do que a organização como um todo. Isso seria decorrente do medo de perder o emprego, o que os faria aceitar a

intensificação do trabalho e a valorizarem a organização durante o período em que lá estiveram.

Um entrevistado descreve que a permanência na empresa por um longo período foi possível, na medida em que ele mudou sua forma de agir e trabalhar durante esse tempo, adaptando-se às mudanças da empresa e também incitando-as. Entende que foi um período de constante trabalho para vencer obstáculos postos pela empresa, pela atividade que realizava e as mudanças organizacionais:

... você passar 22 anos é... é ficar 22 anos subindo na escada rolante na contramão, não tem essa de você parar pra dá uma respirada, você tem que continuar, você tem que subir, você tem que galgar, você dá umas tropeçadas, mas você tem que recuperar, né, então você tem que se reinventar, a minha história de transição dentro da companhia, eu sempre digo que eu não trabalhei numa empresa só, [...] porque a transformação cultural foi gigantesca (Fernando).

Na fala de Fernando fica evidente a necessidade de constante adaptação às mudanças organizacionais implantadas na empresa, como apontado por Enriquez (1997) e Pagès et al. (1987). Por isso, necessitou adquirir novos conhecimentos e habilidades, ser flexível, mudar de cargos e acumular funções e responsabilidades, ou seja, se reinventar. Porém a constante reinvenção de si mesmo conseguiu somente mantê-lo no mesmo lugar, ou seja, empregado no Grupo H. A metáfora da escada rolante utilizada pelo entrevistado é sintomática da situação vivida por todos os empregados do Grupo H entrevistados. Todos tiveram de despender grandes esforços para se adaptarem às mudanças, adquirir novos conhecimentos, acumular funções e responsabilidades para manterem o emprego. Não havia possibilidade de parar para respirar, ou seja, de compreender efetivamente o que ocorria. Era necessário correr, adaptar-se, mudar, para não ficar para trás, ou seja, desempregado. Fica evidente, tanto a intensificação do trabalho descrita por Antunes (1999a, 2009), como a necessidade de aderir às mediações impostas pela empresa em suas mudanças culturais para conseguir manter seu emprego, conforme colocado por Pagès et al. (1987).

[como se manteve na empresa por 22 anos] assim, se renovando, crescendo, estudando, cumprindo sempre a sua missão [...] se

adaptando, criando desafios pra organização... apontando direções, é... argumentando né, persuadindo positivamente a organização a ir por caminhos mais arrojados, me caracterizei muito por isso (Fernando).

Essa outra fala demonstra um dos tipos de mediação usados pela empresa hipermoderna para manter o controle e adaptação dos empregados. Ao colocar que além de mudar a si para adaptar-se à empresa, necessitou persuadir a organização para seguir caminhos arrojados, parece evidente o tipo de mediação utilizado pela empresa descrito por Pagès et al. (1987) que torna os empregados, principalmente os que ocupam cargos de gerência, interpretadores das regras da organização. Os princípios e valores são tão bem assimilados que o trabalhador os assume como seus, acreditando que pode influenciar os caminhos a serem tomados pela companhia. A participação na gestão, incitada na empresa, pode fornecer esse sentimento de poder. Com a convicção de sua plena atuação independente na empresa, o sujeito pôde influenciar as demais pessoas a realizarem ações que planejou, mas que no cerne foram incitadas pela organização.

Isso fica mais evidente quando Fernando aponta o poder de influência e manipulação que a empresa exercia sobre os funcionários, que ocorria, tanto na capacitação dos gestores da empresa para exercer o poder de indução e coerção dos subordinado, como também na forma como a informação fluía pela empresa em seus canais oficiais. O trabalhador em questão coloca que como gestor se beneficiou desses instrumentos, porém considera-os problema de saúde pública:

numa grande organização... ela tem um poder de manipulação da massa que você não imagina... e você é treinado, é capacitado a fazer essa manipulação, [...] a gente sabia... porque a gente se beneficiava disso, entendeu... então a doença que tem nas grandes organizações é um negócio muito sério pra saúde pública. (Fernando).

fazer um comunicado sobre uma deliberação do acordo sindical... é feita toda uma estratégia de comunicação, [...] ela vai ressaltar numa sequência muito estudada tudo aquilo que é

*positivo e depois ela entra na faixa da omissão...
isso é manipulação* (Fernando).

Lima (1994) identificou situação semelhante com os trabalhadores de seu estudo, em que a relação instrumental com o outro era ocasionada pelas práticas de recursos humanos da empresa com modelo de gestão *toyotista*. A utilização dos colegas de trabalho como instrumentos para atingir as metas estipuladas pela organização e ascender hierarquicamente era incitada pela empresa.

A integração e a capacitação dos membros de uma empresa estratégica são constituídas também pela manipulação da comunicação. A comunicação interna busca a coesão dos indivíduos em torno de um objetivo, a introjeção do espírito de pertença e comprometimento com as metas da empresa por meio da sedução. A sedução, por sua vez, é perpetrada pela figura de liderança da empresa que seduz pela sua identificação com os membros da equipe. A comunicação interna é acompanhada por uma comunicação externa que visa reforçar seu prestígio com a sua clientela, a comunidade local, os poderes públicos e seus parceiros comerciais (Enriquez, 1997).

Isso acaba por resultar, quando bem-sucedido, em uma identificação dos empregados com empresa, de forma idealizada; a empresa, seus valores e objetivos são idealizados, como uma causa perfeita a ser seguida e defendida, abafando os conflitos, sem permitir a divergência sobre esses valores, pois se contestados podem acabar com a vinculação à companhia.

Outra metáfora reforça esse princípio: um sujeito percebe o período em que esteve na empresa como uma prisão, pois passou muito tempo de sua vida preso à empresa e às suas atividades, mas não demonstrou reação ou resistência frente ao confinamento. Compreende hoje que não tem o perfil para ficar vinculado a funções burocráticas, mas que permaneceu na empresa mesmo assim, pois vivenciou momentos tristes, mas considera normal essas situações, como parte da vivência de uma pessoa:

eu fiquei 20 anos preso lá dentro, eu acho que eu não nasci pra ser preso lá dentro, mas eu fiquei, e não reclamei muito não, cara (Alberto).

eu não era infeliz, tinha momentos infelizes, mas a vida da gente a gente tem momentos infelizes cara, a felicidade não existe a todo vapor o tempo inteiro (Alberto).

Reforçando esse posicionamento de impotência frente à estrutura de controle da empresa, outro sujeito menciona que o medo era uma forma de fomentar a dependência dos trabalhadores, coagindo uma adesão e identificação incondicional aos seus valores e condutas:

de uma forma ou de outra o que convém a organização é uma relação de dependência, inclusive pelo medo, ou pela omissão, são as duas coisas... sou o Fernando do Grupo H, aí vem o sobrenome (Fernando).

a empresa [...] ela cria escravos executivos, escravo mesmo, nós vivemos com grilhões [...] esse grilhão é o quê?, ‘olha, esse é o melhor lugar pra estar’... outra, você sofre, “não, mas isso faz parte, pô, mas olha o quanto você ganha, o, essa empresa aqui é a melhor que tem”, porque tem um jogo de “pô, se a gente perde esse cara nos estamos ferrados”, num Brasil que nunca cresceu, pelo menos numa história de 30 anos, “porra esse cara vai comer na nossa mão aqui até a gente chegar no bagaço dele” (Fernando).

Como descrito por Enriquez (1997), a empresa estratégica cria um sistema de gestão capaz de aprisionar os sujeitos em sua estrutura. A prisão não é física, pois o entrevistado poderia sair da empresa quando achasse necessário, mas psíquica. Podemos entender que o sistema de mediações cria as correntes, os grilhões e aprisiona o sujeito à organização. O medo do desemprego, as políticas de remuneração e benefícios, a ilusória participação e liberdade para trabalhar, além da assimilação dos valores e identificação com a empresa dificultam os empregados a vislumbrarem outras possibilidades de realização fora da empresa. Outra questão apontada por Lima (1994) é relativa às vantagens de se trabalhar em empresas com políticas de RH *toyotista*, como a “política de altos salários, o maior espaço para participação e inovação, o enriquecimento do conteúdo de algumas funções, a maior segurança no emprego, as relações hierárquicas menos despóticas” (p. 121). Para a autora, essas vantagens representam um risco, pois causam grande apego aos privilégios oferecidos e geram dependência e falta de crítica às ações da empresa. Podemos entender que as mediações descritas por Enriquez (1997) e Lima (1994) permitem então a plena

exploração dos trabalhadores pela empresa, obtendo o máximo de produção possível até que os seus recursos se esgotem.

Fernando consegue perceber como uma manipulação da empresa a vinculação a ela e a forma como esta relação é construída, ao compreender que a organização induz os sujeitos a assimilarem sua lógica, mesmo que os princípios sejam questionados pelo trabalhador. Entende que a adesão forçada pode causar o questionamento do sujeito com relação a sua própria identidade:

“você, dentro da organização, você é induzido por diferentes técnicas a adquirir posturas e defender determinadas posições, é... que você não acredita, outras que você passa a acreditar pela tamanha massificação que é feita, e isso começa a te descaracterizar que você começa a perder a identidade, então eu falava em linguagem figurativa né, você vai aumentando a bitola da garganta, da goela, pra engolir tanto sapo que chega num ponto que você fala assim, ‘quem é que eu sou? Afinal no quê que eu acredito?’”
(Fernando).

Fica evidente o poder exercido pela organização para controlar os sujeitos. A mediação é utilizada em todos os âmbitos, mas principalmente a psíquica, direciona para a identificação com a empresa. Com isto a organização passa a ser uma referência importante para o trabalhador, e mesmo que os empregados procurem resistir às imposições, parece difícil manter uma coerência com o que acreditam. Dessa forma, acabam por aceitar os princípios da empresa, num processo crescente, pois sempre é necessário ceder mais para manter-se ajustado à organização. A situação chega ao ponto de o conflito entre os valores pessoais e os da empresa ficar insuportável, e o entrevistado começa a questionar qual é sua real identidade. A posição de sujeito imposta pela empresa concorre com as posições identitárias construídas em outros espaços sociais, em outras vivências. No centro deste embate está o sujeito que busca integrar uma definição coerente de si, parecendo ficar cada vez mais difícil à medida que é necessário “engolir” uma forma de ser e agir.

Mesmo que o Grupo H possuisse uma estrutura hierárquica horizontalizada e enxuta, visando à proximidade e integração entre os níveis de poder, a relação com os superiores foi percebida de diferentes formas entre os entrevistados. Alguns consideraram que a relação

deveria ser de obediência, executando as determinações dos superiores; outros identificavam problemas na concepção e condução dos trabalhos, porém acatavam devido à imposição hierárquica; outros ainda encontraram nos superiores fomentadores do seu crescimento na empresa:

...você tá trabalhando, você baixa a cabeça, trabalha, [...] com o superior, com o subordinado você tem que, vamos dizer assim, ter melhor relacionamento possível com o superior, fazer o que ele quer que faça, e com os subordinados ver como é que se faz pra isso, se fizer eles sentir que você confia neles, se você saber eles, eles trabalham e gostam de trabalhar (Carlos).

Sobre os relacionamentos com os outros empregados da organização, praticamente todos os entrevistados consideraram que tiveram boas amizades. Alguns mais enturmados, outros menos, mas todos ressaltaram o bom relacionamento com superiores, as equipes e com a maioria das pessoas:

Eles gostavam muito de mim... na verdade até, assim quando ele falo em reestruturação e alguma coisa até eu... fiquei assim meio assustado porque eu me dava muito bem, eu ajudava de mais lá, os colega lá de trabalho (Eduardo).

Um dos entrevistados apontou a dificuldade de fazer amizades devido ao tempo escasso para relacionar-se com os colegas de trabalho. Já outro participante considerou como um dos aspectos negativos de permanecer por longo período na empresa o fato de suas amizades estarem vinculadas à companhia, a interação se realizar em suas dependências e não se estenderem para fora do ambiente de trabalho. Também preocupava-se em preservar o bom relacionamento com as pessoas da empresa nas situações de demissão. Um dos entrevistados ressalta que dispensava cuidado especial para realizar esses processos de forma menos traumática possível:

...sempre tive um bom relacionamento, até no momento de desligar as pessoas... era um dos caras que, assim, cuidava muito na hora de desligar (Bruno).

Alguns entrevistados afirmaram a existência de uma diversidade de pessoas na organização, e nem todos os relacionamentos eram bons, porém era necessário o convívio para a realização do trabalho. Buscavam então se relacionar profissionalmente, com foco nas atividades, compreendendo que as situações faziam parte do trabalho.

A contradição nas relações foi identificada por dois participantes, ao entenderem que a empresa forçava a integração e o bom relacionamento dos funcionários, mas que muitas vezes havia disputas entre as pessoas, principalmente nos cargos de gestão e que era difícil compreender as motivações das disputas:

lá se incentivavam, forçavam, incentivavam e forçavam a barra pra algumas coisas [...] competições no sentido de integra as pessoas, mas a integração um tanto forçada (Bruno).

é uma guerra só que tem uma coisa: na guerra você sabe identificar o inimigo [...] numa companhia ampla e complexa como essa, cada um é um exército, você não sabe se ele tá no teu flanco, se ele tá na tua retaguarda, se ele tá na tua frente, você não sabe com quem que está aliado [...] você não sabe quem é que tá atirando em quem e pior, nem porque (Fernando).

Enriquez (1997) descreve o perfil de gestor da empresa estratégica, o matador *cool*, que deve ter frieza e malícia nos relacionamentos para conseguir os resultados desejados pela organização. Dissimular emoções, realizar alianças quando conveniente e depois descartar a relação quando não mais útil são condutas desse tipo de empregado, fomentadas pela empresa que necessita de relações utilitaristas em sua estrutura. As pessoas necessitam atingir os resultados exigidos pela organização e a competição interna é uma forma de conseguir este objetivo. Nesse caso, o entrevistado identifica uma conduta de guerra entre pessoas que fazem parte da mesma organização. A competição acaba sendo generalizada, o que aumenta o desgaste e a pressão no ambiente de trabalho, assim como a desconfiança nas relações com os colegas.

A filosofia de trabalho em empresas com o modelo de produção *toyotista* é de participação de todos os funcionários no processo, e a integração entre os sujeitos é fundamental para o sucesso deste tipo de gestão. As pessoas necessitam trabalhar em equipe, cooperar entre si e

desenvolver projetos em conjunto. Suas metas são definidas em conjunto, e o desempenho é avaliado tanto individualmente como em grupo. Não basta ter um bom desempenho individualmente, a equipe necessita alcançar um bom rendimento, e todos os seus integrantes são responsabilizados por isso. Desse modo, a empresa reforça a integração entre os funcionários por meio de políticas de recursos humanos, como os grêmios recreativos, treinamentos de relacionamento interpessoal, integração de novos empregados, etc. Compreende-se assim a importância atribuída pelos entrevistados aos relacionamentos com seus colegas e superiores.

É importante notar que as relações são reforçadas como meio de produção e não como identificação de grupo, tanto que as contradições em relação aos relacionamentos são explicitadas quando os entrevistados falam de como era a relação com seus superiores. Em determinado momento, reforçam o papel da hierarquia, da obediência e aceitação de suas demandas, necessitando realizar o trabalho mesmo não concordando com o solicitado, e em outro momento, reforçam a boa relação com o gestor. Para Enriquez (1997), os empregados ao se identificarem com a empresa e seus representantes, idealizando-os, acabam por se tornarem “serviçais voluntários” (p. 24), encontrando prazer nessa relação. Entendo que a relação é contraditória e marcada por paradoxos, mas necessária para manter a estrutura de poder da empresa.

7 A DEMISSÃO

7.1 A Vivência dos Trabalhadores

A demissão foi percebida pelos entrevistados como uma consequência de uma série de fatores vivenciados na empresa e na economia mundial e identificados por eles naquele momento. Para eles, os motivos da demissão foram em geral consequências inexoráveis de um momento da economia que obrigou a empresa a reduzir custos e consequentemente reduzir postos de trabalho, havendo divergências, quanto aos critérios utilizados para definir as pessoas a serem desligadas. Algumas pessoas concordaram com o processo, outras não e houve caso em que não ficou claro o critério utilizado.

Os entrevistados colocam que a empresa estava passando por uma reestruturação naquele momento. Era possível identificar as mudanças observando os movimentos da companhia, com demissões e reestruturações de tarefas nas outras posições hierárquicas, áreas e unidades da empresa e que pareciam estar se aproximando de seus setores e funções:

quando eu sai, houve uma reestruturação na empresa, na verdade foi pra reduzir custo mesmo (Bruno).

os sinais que a empresa vinha dando a gente só via que era inevitável (Carlos).

eu cheguei lá numa quarta-feira e os caras que trabalham junto comigo do turno da noite né, já falaram pra mim “ó, demitiram algumas pessoas aí à noite, não sei o que lá”, ah, aí quando deu 9 horas o supervisor chamou eu e simplesmente me mandou embora (Eduardo).

Coutinho e Guerra (2006) colocam que os sujeitos de sua pesquisa também identificaram as mudanças implementadas na empresa antes de serem demitidos ou aderirem a um Programa de Demissão Incentivada (PDI). Compreenderam que as mudanças visavam à redução de pessoal e custos, o que gerou insegurança e tensão, pois não sabiam se seriam demitidos ou não. No caso dos entrevistados da pesquisa, além

do sentimento de insegurança, parece haver também a sensação de resignação e impotência frente ao que estava por vir:

nós temos um prazo de validade, né (Fernando).

Alguns trabalhadores compreenderam que não estavam desempenhando as tarefas como poderiam ou deveriam, podendo-se perceber uma individualização da responsabilidade pela demissão, como também percebido por Mascarenhas (2008). Apesar de entenderem o momento da empresa, avaliaram que poderiam ter condutas melhor adaptadas à companhia para manter-se no cargo e assim outra pessoa ser escolhida para ser desligada. Trabalhar mais, melhorar o desempenho e, por consequência, sujeitar-se ainda mais ao poder da empresa aparecem como formas de tentar manter-se no cargo frente à ameaça da demissão, mesmo que já estivessem estafados:

eu reconheço que não tava legal, eu não... não tava desempenhando na forma como poderia estar desempenhando (Bruno).

não vou dizer que eu estava preparado, porque tu sempre acredita “não, eu posso ser a exceção, né”, continuei trabalhando, tentando fazer o melhor e tentando fazer cada vez mais inclusive pra mostrar que a gente tinha capacidade de fazer o trabalho (Carlos).

eu poderia ter tido outras atitudes, ajustar mais a minha bitola ainda [risos], pra passar mais coisas e ter tolerado mais tempo, me acovardar (Fernando).

O desejo de ter permanecido mais tempo na empresa é expresso por alguns entrevistados, pois não esperavam e não queriam sair naquele momento. Mascarenhas (2008) também identificou o sentimento de surpresa pela demissão em seus entrevistados:

eu não estava querendo sair efetivamente, meu plano era ter ficado pelo menos mais um ano e meio, dois anos, esse era o meu plano (Carlos).

Os entrevistados compreenderam que outros critérios foram utilizados pelo Grupo H para definir as pessoas a serem demitidas, além do que fora explicitado oficialmente pela empresa. Coutinho e Guerra (2006) também identificaram em seu estudo a falta de clareza dos critérios utilizados para realizar as demissões pela empresa. Caldas (2000) comenta que a combinação de diversos critérios para definição das demissões é uma prática comum das empresas. O autor identifica na literatura cinco tipos básicos de critérios para a realização de processos de enxugamento: tempo de empresa, posição ou função, *status* trabalhista, voluntários para demitir-se e desempenho. Na percepção dos entrevistados, o critério utilizado oficialmente foi o desempenho. Porém, além destes, foram identificados também o tempo de empresa, o corte de orçamento, a idade, o alto salário e o relacionamento com a chefia como motivos para o desligamento. Para um dos trabalhadores, porém, não ficaram claros os critérios utilizados para sua demissão, o que gerou elucubrações sobre os motivos e sentimento de desconsideração pela sua história na empresa:

eu sabia que fazia parte de um grupo que teria de ser demitido, por ter tempo de empresa (Bruno).

[causas da demissão] estas 3 variáveis né, orçamento da empresa por conta, corte de orçamento por conta da crise, uma outra variável envolvida é o próprio desempenho do funcionário, porque não teria sido eu, seria outro, se eu tivesse talvez naquele momento um desempenho e uma motivação toda diferente, e esta questão salarial também (Daniel).

eu acho que a demissão da empresa é muito ruim, é muito ruim porque no meu caso assim, sem a gente sabe, sem ter uma prévia né, sem ter um motivo na verdade, né (Eduardo).

Tais critérios, no entanto, são questionados por alguns trabalhadores, pois identificam incoerências, principalmente no uso da avaliação de desempenho como definidor do desligamento. Compreendem que o histórico de suas avaliações era bom, estavam dentro da expectativa da empresa e por isso não poderiam ser demitidos por esse motivo:

lá dentro da empresa existe avaliação todo ano, da pessoa, e toda avaliação que eu fiz eu me sai super bem, [...] então... de uma hora pra outra o cara... então não tem como a gente explicar (Eduardo).

o meu desempenho na companhia sempre foi muito bom [...] companhia que tem um sistema de avaliação muito claro, muito objetivo, muito experimentado, então não é uma organização onde as decisões é... poderiam ser justificadas assim... por uma leviandade ou [...] com regras não muito bem definidas, o fato de tê-las fez com que o processo ainda se tornasse mais injusto (Fernando).

Os sujeitos da pesquisa de Coutinho e Guerra (2006) também entenderam que as competências dos trabalhadores não foram consideradas pela empresa na escolha das pessoas a serem demitidas. Diante da falta de coerência nas demissões, algumas pessoas supuseram que os critérios foram de ordem pessoal, definidos pelos superiores dos demitidos.

Na visão de alguns sujeitos entrevistados outros fatores poderiam estar envolvidos na demissão além dos critérios que envolviam o rendimento do seu trabalho, o tempo de empresa e a relação com a chefia. A concorrência para manter-se na empresa e ascender profissionalmente poderia ter feito alguns colegas de trabalho influenciarem seus superiores na decisão de quem demitir:

existe o cara que quer ver o teu mal, então eu acho que também uma parte da demissão foi um pouco das pessoas é... não quer que tu cresça, porque ela quer... através de você ela quer ela, mostrar que ela tem mais que você dentro da empresa (Eduardo).

isso marca muito tá, as tramoias políticas [...] você começa a montar o quebra-cabeças, [...] você começa a lembrar de frases, de situações, de tentativas que você fez, né, vai se formando a matilha, ela vai se organizando de tal forma que vai te cercando e você quando vê você tá ali no meio, aí já foi, né, então tem toda uma armação, e

isso não está relacionado à competência, [...] as coisas acabam mesmo virando briga de rua, não tem essa se você é bonzinho ou se você é malvado, tá, então isso marca muito (Fernando).

Podemos compreender que a relação utilitária estabelecida entre as pessoas, a concorrência feroz pela ascensão na carreira e o individualismo no ambiente de trabalho são aspectos estimulados pelas empresas hipermodernas, como descrito por Enriquez (1999). Assim como identificado por Lima (1994), os trabalhadores entrevistados estavam em um ambiente de trabalho competitivo e que incorporam as regras de competição do capitalismo contemporâneo, onde a eliminação do concorrente é desejada para alcançar o sucesso dentro da organização. Dessa maneira, parece se desenvolver o mesmo processo descrito por Sennett (2009) de corrosão do caráter dos trabalhadores, ou seja, a dissolução dos valores dos sujeitos e a impossibilidade de desenvolvimento de uma narrativa coerente de vida, movimento também identificado por Coutinho e Guerra (2006) no relato de seus sujeitos sobre o ambiente da empresa no período do processo de enxugamento.

A comunicação da demissão ocorreu para todos com uma conversa com o superior, na qual foram apontados os motivos do desligamento e descritos os próximos passos do processo de demissão. Na maior parte dos casos, após a conversa com o superior, o trabalhador se dirigia para realizar os procedimentos de formalização da dispensa com o departamento de recursos humanos, porém, em duas situações foi diferente. Para uma pessoa de cargo técnico a conversa foi individual, mas estava sendo desligado no mesmo momento com um grande número de colegas da mesma área. Depois da conversa com o superior, recebeu em conjunto com os colegas uma consultoria contratada pela empresa para dar apoio no momento da demissão e auxiliá-los na recolocação no mercado de trabalho. Em outro caso (um gestor), após ser demitido, o entrevistado permaneceu ainda mais três meses na empresa, e ao final deste prazo nenhum superior teve contato com ele para falar sobre sua situação, sendo desligado formalmente pelo RH da empresa:

recebemos o apoio de uma consultoria, [...] a demissão foi durante a semana, então nesse período, nessa mesma semana nós fomos é, para um local na cidade fora da empresa, num hotel e ficamos ali 3, 2 ou 3 dias reunidos recebendo essa consultoria de como é, proceder da melhor forma

nas entrevistas futuras, montando um currículo adequado, tendo um treinamento em relação até a essa administração de um salário que estaria sendo encurtado agora né, então foi uma troca de experiências interessante naquele momento que valeu bastante (Daniel).

foi uma coisa feita assim, por uma pessoa puramente operacional de recursos humanos, aquela coisa fria, ridícula, que eu já tinha depoimento de colegas que tinham saído [...] mas você viver isto é diferente (Fernando).

Após comunicados de sua demissão, três entrevistados permaneceram por mais um período vinculados formalmente à empresa. Um dos trabalhadores permaneceu como empregado por alguns meses, porém sem necessidade de trabalhar, como forma de benefício de desligamento. Os outros dois sujeitos realizaram atividades solicitadas por superiores, como a finalização de um projeto e o acompanhamento da integração às funções do cargo para a pessoa que iria assumir sua posição. Para eles, a comunicação antecipada de sua demissão não foi percebida como benéfica, sentindo-se desprestigiados pela equipe de trabalho nos últimos meses de permanência na empresa:

essa antecipação de 3 meses pra mim não, não resolveu muitas coisas, pelo contrário, tornou o processo ainda pior [...] porque me pediram sigilo total pra que eu não dissesse, mas no fim, ao longo desses 3 meses todas as pessoas de fora sabiam [...] então a situação mais esdrúxula desse mundo, você vai perdendo força de atuação (Fernando).

Foi constatado por Coutinho e Guerra (2006) em sua pesquisa que não houve um procedimento uniforme na empresa que pesquisaram para informar e realizar o processo de demissão, nem preocupação da empresa em estabelecer critérios que pudessem minimizar os efeitos do processo de enxugamento. No caso do Grupo H, um procedimento foi adotado em comum, a demissão formal foi realizada pelo superior em conversa particular, porém sem um padrão uniforme de realizar o desligamento. No que tange aos critérios, mesmo havendo falta de coerência com a realidade em alguns casos na visão dos trabalhadores, o

discurso da empresa foi uniforme para a maioria, ao apontar a avaliação de desempenho e a reestruturação de cargos como os motivos da demissão.

Quanto aos procedimentos de demissão que pudessem minimizar os seus efeitos, identifica-se a falta de homogeneidade, pois algumas pessoas foram demitidas juntamente com colegas da equipe e outros desligados isoladamente. Para algumas pessoas, foram oferecidos benefícios, como consultoria para recolocação no mercado de trabalho e/ou permanecer mais alguns meses na empresa. Para outros, não foi oferecida nenhuma forma de compensação, sendo desvinculados no mesmo dia da comunicação de demissão e receberam somente os encargos previstos por lei.

Caldas (2000) discute os processos demissionais das empresas contemporâneas em processo de enxugamento. É possível identificar algumas práticas realizadas pelo Grupo H, consonantes com os processos de minimização das implicações da demissão para os trabalhadores descritos por Caldas (2000). Não foram, porém, utilizados de forma abrangente e com a profundidade necessária defendida por esse autor. A comunicação antecipada da demissão, tanto respeitando o prazo de aviso prévio previsto por lei, ou seja 30 dias, mas principalmente ampliando este período por mais tempo, é uma das práticas, pois possibilita maior tempo para o sujeito organizar sua vida frente ao desemprego iminente. A extensão do vínculo do sujeito com a empresa, sem a necessidade de trabalhar por esse período, também é uma forma de compensação pela demissão, pois a remuneração e os benefícios referentes ao cargo ocupado são estendidos. A oferta de consultoria para realização de processo de recolocação profissional ou *outplacement*, é outra prática que auxilia os trabalhadores demitidos a elaborarem o desligamento e em sua reinserção no mercado de trabalho. O pagamento de bônus e valores acima dos encargos previstos por lei também são uma forma de compensação financeira pela perda do emprego. Pacote semelhante de compensações financeiras também foi uma prática realizada pelas empresas pesquisadas por Mascarenhas (2008).

Segundo Caldas (2000), todas essas práticas são positivas e podem auxiliar na redução das implicações causados pela demissão, seja tanto para o sujeito demitido, como para os remanescentes da empresa e sua imagem externa. Porém no Grupo H vê-se que as práticas foram utilizadas apenas em determinados casos. É evidente, no caso do Grupo H, a falta de coesão nos processos demissionais e de práticas relacionadas à diminuição do impacto nas pessoas demitidas e no

ambiente interno. Pode-se dizer que cada área e seus respectivos gestores administraram de formas distintas o processo de demissão. Entretanto, ao considerar a experiência dos entrevistados, entendo que essas práticas de minimização das implicações da demissão possuem pouco efeito para os sujeitos, parecendo muito mais ter o intuito de resguardar a empresa e seu público interno do que auxiliar os demitidos nesse processo. Para os entrevistados, as ações parecem não ter suavizado o impacto do desligamento, principalmente os efeitos subjetivos em suas identidades.

Os sujeitos demitidos reagiram e experimentaram sentimentos diversos e contraditórios no momento do desligamento. Para alguns, o primeiro sentimento foi de alívio, pois sentiam-se sobrecarregados e oprimidos pelas atividades realizadas; outros ficaram impactados com a notícia, sentiram tristeza, mágoa e se emocionaram com a perda do emprego. Um dos entrevistados chega a comparar o momento do desligamento com a morte de um ente querido, ressaltando o sentimento de perda gerado pela demissão; outro relata que uma doença séria se manifestou após a demissão, fato que associou ao momento vivido:

num primeiro momento sentia alívio, que já tava... querendo sair (Bruno).

perder o emprego de muito tempo de casa como nós tínhamos é comparado verdadeiramente como uma perda até de um ente querido assim, comparasse a uma perda de morte até de um, de um colega ou de um parente próximo, porque você sente uma, tem uma sensação assim de perda muito interessante e até pelo depoimento dos colegas a gente sentia isso mesmo, quase que uma, um silêncio fúnebre (Daniel).

a gente fica meio triste né, a gente chega a chorar na verdade porque é 22 ano que a gente tá nessa determinada empresa que é uma vida (Eduardo).

eu tive problemas de saúde logo que eu sai muito graves [...] passei por cirurgia, tirei um... tumor no tireoide [...] mas isso não esta relativo à função, mas tá relativo à história, segundo os médicos não tem nenhuma correlação... psicossomática, [...] mas ocorreu uma coincidência então, safada (Fernando).

A família dos trabalhadores também sofreu com a demissão; alguns relatam que os familiares ficaram preocupados com a situação financeira e as perspectivas de futuro. As incertezas geradas pela perda do emprego fizeram com que familiares considerassem a necessidade de mudança de cidade e a falta de alimentos, aumentando o sofrimento dos demitidos:

a minha esposa claro, é, fez uma, alguns comentários no sentido assim “ah, como que a gente vai ficar, será que vamos precisar mudar de, até de cidade né” (Daniel).

eu só fui sentir na hora que sentei nessa mesa aqui, onde nós estamos agora, quando o meu filho né, chegou a dizer “então vai faltá comida pra nós em casa né”, então isso me deixou muito triste né, ferido por dentro e aí a gente sente um pouco (Eduardo).

Caldas (2000) propõe o entendimento dos efeitos da perda do emprego divididos em oito aspectos: emocionais, psicológicos, físicos, comportamentais, familiares, econômicos, profissionais e sociais. No que tange a esse estudo, pode-se verificar a incidência principalmente de: ordem emocional, ao descreverem sentimentos de tristeza, ansiedade, angústia e medo; ordem física, no caso de Fernando que manifestou uma doença; ordem psicológica, ao descreverem insegurança e sendo possível identificar queda da autoestima e a perda da noção de sua identidade; ordem familiar, pela mobilização e angústia frente ao futuro, provocada pela demissão nos familiares de alguns entrevistados; ordem econômica, pela perda da estabilidade financeira propiciada pelo vínculo de emprego. Coutinho e Jacques (2004) identificaram em seu estudo sobre as implicações do desemprego que a maioria dos sujeitos relatou sofrer dificuldades econômicas e psicológicas. Sobre as implicações psicológicas, foram citadas as seguintes dificuldades: irritação, angústia, falta de esperança e alterações comportamentais como hábitos alimentes e/ou de sono. As autoras reforçam que as implicações à saúde das pessoas causadas pelo desemprego podem ser compreendidas como uma tentativa de preservação de suas identidades, pois a doença é uma justificativa socialmente aceita para a falta de trabalho.

Com relação ao sentimento de morte, Caldas (2000) descreve que a reação frente à demissão pode ser entendida como característica dos

sujeitos que desenvolveram uma vinculação dependente com a empresa, o que representaria a importância e o sofrimento igualáveis à perda de um ente querido. A perda do emprego implicaria a morte dessa relação e da identidade do sujeito como empregado e trabalhador.

Frente a manifestações similares de subordinados e pares, dois sujeitos da pesquisa tiveram sentimentos e reações diferentes. Ao receberem homenagens de seus subordinados, um dos entrevistados se sentiu muito prestigiado e desconcertado ao mesmo tempo, aceitou a cerimônia e considerou como um reconhecimento. O outro sentiu-se ofendido pela situação e não aceitou a homenagem, pois considerou o ato uma exposição desnecessária de seus sentimentos:

saí com a alma lavada como diz, sai recebendo homenagens, fizeram uma reunião com toda a liderança [...] todos os gerentes, os diretores locais, então foi uma coisa que não esperava, eu realmente chorei, tremi, tremi nas pernas, foi frio e tudo, porque eu não esperava né, tipo assim, você tá sendo demitido e tá sendo elogiado, então parece até um negócio meio, meio chocante (Carlos).

eu não aceitei o almoço, pra fazer hipocrisia, pra ir lá... e eu tava num momento que eu fiquei tocado, eu fiquei emotivo né, eu falei, eu não vou me expor, eu não vou me expor” (Fernando).

Mascarenhas (2008) identificou em seu estudo sentimentos semelhantes frente à demissão, como medo e angústia, mas também o alívio de sair da empresa livrar-se da pressão exercida pelo trabalho. A mágoa referente à falta de reconhecimento da empresa pelos anos de serviços prestados são outro ponto em comum com o estudo de Mascarenhas (2008). Somente um sujeito demitido entendeu as homenagens oferecidas como um reconhecimento dos pares de seu trabalho, mas, para ambos os trabalhadores, o sentimento de ambiguidade e contradição foi identificado, pois foram descartados da empresa e homenageados ao mesmo tempo.

Um dos entrevistados relata que já havia passado por uma situação semelhante, pois anteriormente havia trabalhado 19 anos em uma empresa e fora desligado, relatando ter sentido mais a perda do emprego naquela situação. Com a atual experiência, julgou melhor não se frustrar e se deixar abater, o que parece ter facilitado sua maneira de

lidar com o desligamento. Em condição inversa, outro entrevistado relata que era sua primeira experiência de demissão:

como eu já tinha tido uma experiência então assim eu, quê que eu fiz, procurei, em momento algum baixar a cabeça, me frustrar, querer achar culpado (Carlos).

eu nunca tinha sido demitido né, é porque era, foi a primeira empresa também que eu trabalhei (Daniel).

Segundo Caldas (2000), pessoas que já passaram por situações de demissão anteriormente, ao contrário do que se poderia imaginar no senso comum, enfrentam maiores dificuldades em lidar com nova situação de demissão e desemprego. Podemos inferir que Carlos, ao manter uma atitude positiva e ativa frente à nova situação de demissão, busca atenuar o sofrimento já vivido com base em situação semelhante. Essa atitude de atuação ativa frente às dificuldades do desligamento também é identificada por Caldas (2000) e auxiliaria na superação dos sentimentos negativos relativos à demissão.

O sofrimento com a perda do emprego pode ser atenuado, no entendimento de alguns entrevistados, por uma atividade de trabalho paralela que já estava sendo realizada antes da demissão, ou por fazer algum tipo de preparação para a saída da empresa. Assim, pode-se evitar o vazio deixado pela perda do emprego e da segurança financeira, porém a maioria não estava preparada para isso. Um dos entrevistados atuava como professor fora do Grupo H e estava terminando sua formação de mestrado no momento do desligamento. Com a saída da empresa, a atividade docente passou a ocupar parte do seu tempo ocioso, dando-lhe perspectivas de manutenção financeira e futuro profissional, o que ele ressalta como importante para que o sofrimento ocasionado pelo momento não se prolongasse.

eu acredito assim que eu teria sofrido muito mais em termos de, é, sentimental e comportamento e talvez um processo de, de estresse e de entrar em alguma, alguma depressão, alguma coisa assim se eu não tivesse, é, algo já em andamento (Daniel).

Uma carreira paralela pode ser compreendida como um dos moderadores da demissão previsto por Caldas (2000). O autor identifica

oito moderadores que atenuariam as implicações da demissão para os trabalhadores: pessoais, da superação, da transição, organizacionais, profissionais, sociais, econômicos e cognitivos. Podemos relacionar o caso de Daniel com o moderador profissional e econômico, pois a sua dependência profissional e financeira do ex-emprego era menor, devido à perspectiva de uma outra carreira profissional e provedora de recursos consolidada após a demissão. Gomes (2002), em seu estudo sobre trajetórias de trabalho de ex-empregados do setor elétrico, relata situação semelhante ao colocar que os trabalhadores que anteciparam a saída da vinculação com a empresa em que trabalhavam, por meio de outras atividades profissionais enfrentaram com maior facilidade a saída da organização.

Outro moderador encontrado nos relatos dos entrevistados foi o trabalho de autodesenvolvimento realizado por um dos sujeitos durante alguns anos de sua vida antes da demissão. Esse acompanhamento, em sua percepção, possibilitou que amadurecesse profissionalmente e pensasse em alternativas para sua saída da empresa, caso ocorresse. Mesmo assim, o sujeito da pesquisa relata ter sentido mágoa e revolta com a demissão, mas a perspectiva de uma nova carreira lhe deu alento:

eu fiz trabalho de desenvolvimento [...] eu fiz com um profissional é, uma técnica derivado da gestalt [...] crescimento profissional de altíssimo nível e mesmo assim eu sou imaturo pra uma série de coisas [...] isso me trouxe um fortalecimento no mínimo no campo racional pra poder lidar melhor com as emoções (Fernando).

Outra situação que atenuou o impacto da demissão, na avaliação de um dos entrevistados, foi a demissão ter ocorrido em conjunto com outras pessoas de sua área. Conforme Caldas (2000), seria um atenuante organizacional, ocasionado por práticas estruturadas da empresa na condução do processo de demissão. Dessa maneira, as pessoas se conheciam, podendo se solidarizar e apoiar no enfrentamento dos sentimentos decorrentes da demissão:

você ser demitido entre amigos parece mais suave, porque cada um deles dá uma força pro outro afinal (Daniel).

Entretanto, a maioria dos entrevistados, pegos de surpresa, não se preparou para uma saída da empresa e tiveram de encarar as inseguranças causadas pela demissão:

ninguém quer ser demitido, a não ser que eu já estivesse preparando algum trabalho fora [...] não era o meu caso (Bruno).

A demissão para os entrevistados, independentemente da forma que se realizou e dos moderadores que alguns obtiveram, foi um processo de mudança de suas identidades, desestruturação de uma vinculação que possuía papel importante em suas construções identitárias. O processo foi vivido com sentimentos de alívio e tristeza, mágoa e ressentimentos pela falta de reconhecimento dos esforços e anos de vida depositados a serviço de uma causa em que acreditavam como suas, além de difundir para outros. Essas experiências só reforçam a centralidade que o trabalho detém na construção das identidades das pessoas, como discutido por Coutinho et. al. (2007), Codo et. al. (1993), Ciampa (1993, 1987) e Caldas (2000). Sua perda representou não somente uma forma de inserção social e econômica, mas de suas próprias identidades construídas até aquele momento. Os novos arranjos identitários possibilitados por essa ruptura serão discutidos no próximo capítulo.

7.2 O olhar dos Trabalhadores sobre as Práticas da Empresa

O discurso da empresa na demissão dos trabalhadores foi praticamente o mesmo para todos os entrevistados. O motivo alegado para os desligamentos se dava em razão da crise econômica que afetou a venda dos produtos da companhia e assim se fazia necessária a redução de custos. Uma das formas encontradas (ou a única apontada pelos entrevistados) foi a redução de trabalhadores. Pliopas e Tonelli (2007) em seu estudo sobre a construção das práticas de demissão, a partir da perspectiva dos demissores e de profissionais de RH, identificaram que a comunicação é um dos pilares fundamentais em processos de *downsizing*. A comunicação deve ser uníssona e coerente, apresentando as mesmas premissas, de forma a legitimar e justificar os motivos das demissões. Os trabalhadores do Grupo H realmente identificaram os mesmos motivos da demissão emitidos pela empresa, porém a forma de

realização da comunicação, assim como o grau de confiança e credibilidade desse discurso foram questionados, como visto anteriormente. Para definir as pessoas que seriam demitidas, a empresa usou como critério o resultado na avaliação de desempenho dos funcionários. Em uma das situações o critério apontado foi a necessidade de um perfil profissional diferente daquele que estava ocupando o cargo.

Os entrevistados puderam observar a ocorrência das mudanças na empresa e assim preverem a própria demissão. Perceberam que era uma determinação do alto escalão com repercussão em várias áreas até chegar ao seu setor:

já tinham a, anunciado que iriam fazer modificações, que... embora nossa área era toda enxuta (Bruno).

A demissão supostamente, foi informado pela empresa, é por conta de cortes de orçamento [...] fomos em 20 funcionários na mesma, sob a mesma direção, no mesmo, numa mesma área [...] o principal fator por conta da crise, até da crise mundial, é importante falar né, a tal crise mundial afetou a venda de produtos da linha branca e como eu trabalhava nessa área, muitas áreas foram reestruturadas, inclusive na matriz americana da fábrica da nossa empresa né, então foi um impacto razoável, em todo o grupo (Daniel).

apenas falaram que era reestruturação (Eduardo).

A avaliação de desempenho foi utilizada como ferramenta para justificar a demissão da maior parte dos trabalhadores entrevistados. Mesmo conseguindo apresentar resultados satisfatórios de produção individual e de sua equipe, e que as avaliações não fossem muito baixas, o fato de estar com seu índice de desempenho situado na faixa de não atendimento das expectativas e entre os últimos colocados em relação aos demais colegas, fez com que esses profissionais fossem escolhidos para deixar a empresa:

ele elencou vários aspectos que... é... as últimas avaliações eu não, não tinha melhor pontuação, embora eu tivesse um excelente trabalho no

sentido de proatividade, fazer tudo o que era necessário, o desempenho da, da equipe em si que eu coordenava tava muito bem, mas, mas na pontuação, na... da linha de corte, minha pontuação nas avaliações de carreira “você está aí com a pontuação mais baixa”, foi o principal fator de desligamento (Bruno).

“essa é a situação, você está classificado como não atendeu as expectativas” (Fernando).

No caso de um entrevistado, o motivo alegado pela companhia foi a necessidade de reestruturar o setor e de um profissional com perfil diferente do seu para o novo cargo. O superior desse participante estava contratando pessoas conhecidas, com quem já tinha trabalhado anteriormente. O fato de ter bons resultados e ser comprometido com a empresa não foi suficiente para sua manutenção na função. O entrevistado encontra divergências no discurso da empresa ao falar com um gestor de outra área, que não concordou com a conduta de seu superior, mas considera que não pôde interferir na situação:

chegou e disse: “olha, eu quero pessoas que... que eu conheça, que já trabalharam comigo”, deixou muito claro isso, né, então eu não tinha trabalhado com ele, o quê que posso fazer (Carlos).

Pliopas e Tonelli (2007) identificaram em seu estudo que os gestores dos processos de enxugamento definiam a necessidade de reduzir o número de empregados frente às novas estratégias estabelecidas pela empresa e/ou à necessidade de reduzir os custos do processo de produção. Tais estratégias podem ser ocasionadas devido a aspectos de concorrência do mercado, mudanças na economia, para ganhos de produtividade, ou mudança de direcionamento dos produtos da empresa. Desse modo, os gestores utilizam como critérios na escolha dos profissionais a serem demitidos a avaliação de desempenho individual ou a adequação do sujeito às competências requisitadas pela nova estratégia da empresa. Conforme a percepção dos empregados do Grupo H, pude verificar que a necessidade de redução de pessoal foi definida pela estratégia estabelecida na empresa para enfrentar a crise econômica de 2008. Já no caso específico de Carlos, a demissão foi definida pela necessidade de novas competências para a sua área.

Ressalte-se que na pesquisa de Pliopas e Tonelli (2007), os demissores indicam que em processos de *downsizing* sucessivos pode haver o desgaste desses critérios, abrindo possibilidade de favorecimentos pessoais e políticos para as demissões, o que prejudicaria um sentimento de justiça nas demissões. Como os participantes da pesquisa não foram demitidos em conjunto e sim em diferentes momentos, durante os anos de 2008 e 2009, os trabalhadores enfrentaram por um bom tempo a insegurança sobre seu futuro na empresa e perceberam reiteradamente os critérios utilizados nas demissões anteriores as suas. Podemos inferir que o critério de avaliação de desempenho foi perdendo credibilidade ao longo do tempo, principalmente quando os entrevistados não estabeleciam relação com seu histórico de avaliações.

Assim, entendo que o discurso utilizado pela empresa visava transferir a responsabilidade pela manutenção do emprego para os trabalhadores, culpabilizando-os pelas suas demissões, por não atingirem o desempenho desejado. Como compreendido por Antunes (1999b), a exigência constante de qualificação é possível, mesmo não havendo necessidade real dela no processo produtivo, pois há um imenso exército de reserva qualificado aguardando uma oportunidade de emprego. Desse modo, cria-se a pressão para que os trabalhadores empregados se qualifiquem constantemente para manterem-se em seus cargos. Compreendo que a mesma dinâmica se estabelece em relação à cobrança de desempenho dos trabalhadores, pois tanto pela concorrência interna como externa a empresa exige maiores níveis de produção e transfere a responsabilidade de atingir as expectativas e a manutenção de seu emprego para os sujeitos.

Com relação às compensações oferecidas aos demitidos, percebeu-se que a empresa ofereceu consultoria de recursos humanos para auxiliar no processo de recolocação no mercado de trabalho para um dos entrevistados, e no momento do desligamento evidenciou o levantamento financeiro da rescisão como forma de amenizar o impacto da demissão, na compreensão desse participante. Em outros casos, a extensão de benefícios e da remuneração por alguns meses após a comunicação da demissão, e oferecimento de indenização acima do previsto por lei foram ações identificadas como formas de auxílio aos demitidos. Os mesmos procedimentos foram identificados por Pliopas e Tonelli (2007) como as ações mais utilizadas pelos demissores:

talvez pra amenizar a situação, o nosso, o meu gerente mostrou uma, um resultado prévio de

levantamento de financeiro, fundo de garantia e rescisões, é, valores de rescisões que eu estaria recebendo, talvez até pelo valor ser considerável (Daniel).

Ao mesmo tempo em que a empresa desligava um de seus funcionários, acenou com a possibilidade de manter um vínculo de trabalho de forma flexível, por meio de uma consultoria na área em que atuava na companhia. Nesse caso, o funcionário foi comunicado de sua demissão com antecedência, ficou alguns meses trabalhando em um projeto solicitado pelo presidente, com a promessa de continuar o trabalho após seu desligamento por meio de uma consultoria, o que não se consolidou depois:

ficaram falando “não, nós vamos te chamar pra você depois fazer uma consultoria, pra você dar continuidade de fora” (Fernando).

Essa situação se assemelha ao que Pliopas e Tonelli (2007) discutem em seu estudo sobre os processos de downsizing: parece que a negação dos sentimentos evocados pela demissão é uma maneira que os administradores do processo encontram para lidar com a situação. Ao invés de deixar claras as motivações do desligamento, o superior do entrevistado usou a promessa de um vínculo precário posterior à demissão, para conseguir explorar seu trabalho por mais algum tempo antes de demiti-lo. Antunes (1999a, 1999b), assim como outros autores, já apontaram a tendência da troca de postos de trabalho formal por vinculações precarizadas como o trabalho temporário, de meio período ou por meio de consultoria. Nesse caso, porém, nem a promessa de trabalho flexível se efetivou, demonstrando a falta de preocupação, por parte da empresa, com os trabalhadores em momento delicado de suas vivências profissionais. Isso evidencia que se essa conduta foi adotada em um empregado de cargo executivo, as condutas utilizadas com os trabalhadores de níveis hierárquicos inferiores possivelmente foram de maior descaso, como visto no caso de Eduardo, que foi demitido sem compreender de forma clara os motivos de seu desligamento e não recebeu nenhuma forma de compensação além do previsto por lei.

8 NOVOS ARRANJOS IDENTITÁRIOS

8.1 Desemprego

A análise das considerações dos entrevistados sobre o desemprego e os momentos em que estiveram sem vínculos empregatícios, revela os sentidos atribuídos ao desemprego e à condição de desempregado. Atribuições como desocupado, uma pessoa desacreditada, insegura, que não possui nada, que não tem condições de manter sua família, que não tem solução, sem dinamismo e com poucos estudos foram relatadas ao tratar sobre o assunto.

Assim, apesar de somente um entrevistado não ter ficado sem vínculo empregatício após a demissão da empresa, apenas dois deles se identificaram como desempregados. Compreendem que vivenciaram ou estavam vivenciando período sem vinculação formal de emprego, e isso os caracterizou como desempregados, assim como as vivências negativas associadas à situação. O único participante que não tivera um momento de desemprego formal relatou que apesar disso sentiu-se inseguro pela mudança ocorrida em sua vida e por isso se aproximava da experiência de desemprego:

atualmente estou desempregado (Bruno).

desempregado pra mim é pessoa que... que não tem nada na vida né, procura, ela não não tem solução pra nada daí (Eduardo).

não me senti, é... exatamente desempregado, mas de certa forma inseguro por ter que recomeçar a vida profissional, parece... é esse o sentimento, ter que recomeçar a vida profissional e até numa outra área que causa um impacto assim razoável na vida (Daniel).

Outros não se colocaram nessa posição, por entender que a situação compreende uma pessoa desocupada, sem trabalho, sem perspectivas de conseguir um emprego ou empreender uma atividade autônoma. Identificar-se com o desempregado seria como menosprezar e subjugar sua capacidade de encontrar uma saída para a demissão:

se eu pensar que eu... que eu sou desempregado né, tipo assim, ou que, sei lá, o correto seria até eu estou desempregado né, mas eu digo eu estou no mercado porque... assim, de um momento pro outro eu posso tá sendo chamado e... né, tipo assim, sempre tem aquele processo em andamento (Carlos).

se eu falar que eu estou desempregado e começar a pensar que sou desempregado aí parece que a coisa começa a jogar contra né, [...] eu acredito em mim, eu acho que eu acreditando em mim faço com que as pessoas que conversam comigo acreditem em mim também (Carlos).

Com o desemprego, a rotina dos sujeitos mudou de forma significativa. A ocupação do tempo ocioso, buscando criar uma nova rotina, acaba por ser uma preocupação constante. A realização de atividades de lazer, tarefas domésticas, trabalhos autônomos e voluntários, além da dedicação à nova carreira, foram algumas saídas encontradas pelos entrevistados para ocupar o tempo e conseguir algum dinheiro para se manter:

tem hora que tu levanta assim fala, “pô, quê que eu vou fazer hoje né?”, tem que ficar lá pensando o que fazer (Carlos).

eu tentei manter uma rotina de atividades que pudesse suprir essas horas de ociosidade né, tentando assim, não ficar, é, não entrar em estresse, em depressão, em algum tipo de... fator assim com um certo risco de é... emocional, então como eu já estava em atividade de aulas, aquilo me amenizou a situação (Daniel).

procurei fazer algumas tarefa, mas assim autônomo né ,como dizem o pessoal né, um bico ali, um bico aqui até achar de volta onde as porta abria (Eduardo).

Mascarenhas (2008) também identificou a mudança na rotina dos executivos demitidos e a preocupação em preencher o tempo vazio, e o recurso mais utilizado foi a procura por um novo emprego ou a

construção de um novo trabalho como autônomo. Neste estudo, porém, os entrevistados apresentaram maior preocupação em lidar com o tempo ocioso, não somente como forma de encontrar uma nova ocupação profissional, mas principalmente para não sentirem o vazio deixado pelo emprego no Grupo H.

Vivenciar o desemprego é uma situação que gera insegurança devido à falta da regularidade financeira e imprevisibilidade do tempo de permanência sem emprego. Por isso, alguns entrevistados pareceram demonstrar um sentimento de impotência frente ao rumo de suas vidas, ao se colocarem em uma posição de dependência dos empregadores para que possam sair da situação. Surgem também questionamentos referentes à capacidade profissional afetando a possibilidade de se reinserir no mercado, o que indica uma culpabilização pela situação de desemprego e pela dificuldade de inserção no mercado, como referido por Antunes (1999b) e Coutinho e Jacques (2004):

é ruim, lógico, não tá trabalhando, se o cara tá aplicando em bolsa, tem gente acha que o cara tá vadiando aí, porque não entende como é que funciona (Bruno).

a gente acaba se questionando muito né, faz uma reflexão muito grande tipo, 'poxa, será que eu tô com, com o direcionamento correto, com o posicionamento correto, será que, será que a escola que eu passei será que realmente é a melhor escola, não é, será que é, ajuda ou prejudica', fica um monte de indagações que vão surgindo (Carlos).

foi muito difícil pra... porque eu tinha um salário bem... assim que dava pra manter bem a casa, [...] a minha esposa e os 2 filhos, dava de vivê bem, né (Eduardo).

Assim como compreendido por Freitas (1999), entendo que o emprego no Grupo H criou uma realidade, com um conjunto de valores e crenças, idealizado pelos sujeitos e que conformou suas identidades. Essa realidade quebrada pela demissão fez com que os entrevistados perdessem todo um esquema de referências que validavam suas identidades como trabalhadores e profissionais. Por consequência, todas

as outras identidades construídas pelos sujeitos são abaladas, pois estavam relacionadas ao papel de trabalhador.

Conforme colocado por Freitas (1997), pelo processo de aniquilamento os sujeitos são impossibilitados de reconhecimento por si e pelos outros como trabalhadores fora da empresa que constituiu a realidade onde essa identidade era validada. Como já não mais fazem parte da realidade da empresa, necessitam reorganizar suas identidades sem a vinculação aos seus valores. Encarar o mundo fora da empresa com o mesmo quadro referencial utilizado pela organização causa estranhamento e inadequação à nova realidade. Obviamente que aceitar a identificação com a posição de sujeito desempregado é difícil, ainda mais para incorporar um papel estigmatizado pela sociedade. A insegurança e a impotência se manifestam devido à dificuldade de reorganizar suas identidades de acordo com a nova situação vivenciada.

Demitidos, os sujeitos perderam um conjunto de referências importantes para suas identidades, que assumiu papel destacado em suas vidas e conformou suas identidades, não só a de trabalhador, mas todos os outros papéis assumidos como pai, marido, amigo, etc. Segundo Costa (1987), “o trabalho não vale apenas pelo que representa enquanto meio de sobrevivência. Ele possui outro valor, o de assegurar ao sujeito a posse de um predicado que o torna humano como os outros homens” (p. 21), assim o trabalho, por meio do emprego, é compreendido como legitimador de sua existência e de suas identidades. Desse modo, a privação do trabalho impossibilitaria a legitimação das identidades do sujeito. Para Costa (1987), assumir certas identidades significa adotar certos padrões de sentimento e comportamento e excluir outros que contradizem a norma aceita. Significa aceitar uma normatização que delimita o que é e o que não é ser um pai, marido, trabalhador, cujas normas são conformadas pela cultura e suas instituições, como a empresa, e incorporadas como constituintes da identidade psicológica dos sujeitos. Assim, a pessoa sofre ao lidar com situações que confrontem essas normas e compreende como doença viver a margem delas. Entendo que pela demissão os sujeitos são posicionados fora das normas que determinam sua identidade de trabalhadores, e as identidades são postas em questão, o que gera a instabilidade de todas as posições de sujeito assumidas ao longo de sua vida. Não sendo mais reconhecido pelo grupo e por si como empregado e trabalhador, o que lhe resta?

Assumir a identidade de desempregado não está nos planos, pois é um papel estigmatizado pela sociedade e por eles mesmos, e não era uma opção considerada existente quando estavam na empresa. A

insegurança e a negação da identidade de desempregado advêm do estigma que essa identidade carrega pela situação de medo criada pela empresa ao longo dos anos sobre essa posição e a vida fora da empresa. Para os entrevistados, o Grupo H possuía defeitos, mas era o melhor lugar para estar, fornecia segurança face às incertezas do mundo fora da empresa. O medo do desemprego e suas fragilidades fizeram com que aceitassem, como eles mesmos referenciam, a “prisão” da empresa. Descartados, não são mais parte do Grupo H e perdem uma referência central de suas identidades, nem desejam se identificar com algo que causa o sofrimento de que tanto fugiram e que lhes nega a identificação com a identidade de empregado.

No entender de Goffman (1988),

um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação social cotidiana possui um traço que pode-se impor a atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus. Ele possui um estigma, uma característica diferente da que havíamos previsto (p. 7).

Dessa forma, compreendo que os entrevistados, ao demonstrarem dificuldade em se assumirem como desempregados, em algum momento após a demissão procuraram não reconhecer o estigma do desemprego para os outros e para si, pois esse atributo (falta de um vínculo empregatício) os colocaria à margem do grupo de pessoas empregadas, negaria a identidade de trabalhador que construíram ao longo de sua trajetória no Grupo H e impossibilitaria serem aceitos novamente neste grupo como iguais.

Tolfo, Philipi, Grandi, Picinin e Noernberg (2004) comentam que o sujeito desprovido de trabalho formal “reconhecido socialmente é desqualificado e experimenta os mais diversos sentimentos de exclusão. Muitos introjetam a morte social” (p. 252). Compreende-se, então, que o desemprego carrega consigo sentidos construídos socialmente e em desacordo com a identidade que os sujeitos construíram. Como eles mesmos colocaram, o desempregado é considerado alguém “fracassado, desocupado, vadio”. Segundo Pagès et al. (1987), a empresa impõe a ideologia do sucesso e com isso uma carreira irreal e real ao mesmo tempo. Irreal à medida que é ambicionada, mas sem ser atingida por completo, e real por produzir os efeitos e privilégios do poder. Assim, os

sujeitos estão fadados à vencer tendo que abdicar de sua vida para conseguir o sucesso. Ao perder o emprego, identificar-se como desempregado seria o mesmo que identificar-se como fracassado.

Caldas (2000) ressalta esse sentimento de fracasso psicológico como passível de ocorrer com os indivíduos que construíram suas carreiras profissionais assentadas sob a lógica de empresas como descrito acima, onde havia grande importância conferida ao status e aos privilégios outorgados pelo emprego. O autor, porém, compreende que os sujeitos não são passíveis no processo de identificação com a empresa e que acabaram por aceitar essa condição. Como identificou Tolfo et al. (2004), a desvinculação do emprego pode ser “percebida como uma vivência psicológica difícil para os sujeitos, uma vez que as relações formais de trabalho norteiam a identidade pessoal e profissional” (p. 252). Schirato (2000), em seu estudo sobre a identificação dos trabalhadores com as organizações e suas implicações para a subjetividade, considera que o sujeito desprovido do emprego depois de ter aderido integralmente a uma empresa e se sujeitado as suas políticas, sente-se perdido quando, fora desse contexto, não reconhece a si e aos outros e necessita trilhar agora um caminho de redefinição da sua vida. Entendo que essa redefinição está assentada na reconstrução de suas identidades nesse novo momento sem o vínculo com a empresa.

Os depoimentos dos sujeitos sobre o desemprego corroboram a centralidade assumida pelo trabalho, na forma de emprego, na constituição de suas identidades, como apontado por Costa (1987), Ciampa (1987, 1993), Coutinho et al. (2007) e Codo et. al. (1993). A falta do vínculo com a empresa acarreta sofrimento e sentimento de perda de identidade. Os caminhos trilhados para reconstruir suas identidades como trabalhadores foram a busca pela recolocação no mercado de trabalho formal, o emprego em outras empresas, o desenvolvimento de trabalho precarizado e autônomo, como veremos a seguir.

8.2 As Experiências em Outras Empresas

Após a demissão, três entrevistados tiveram experiências de emprego em outras empresas. Em geral conseguiram empregos em cargos semelhantes aos que exerciam no Grupo H, porém as empresas eram de menor porte, possuíam estrutura tecnológica mais modesta e processos de gestão mais tradicionais, em comparação com a antiga

empresa. Essas experiências se caracterizaram por curtos períodos de permanência, o que fez com que dois sujeitos atuassem em mais de uma empresa. As companhias se localizavam em cidades diferentes de onde os trabalhadores moravam, o que ocasionava o desgaste com viagens diárias para trabalhar. Relataram também dificuldades de adaptação ao novo ambiente e às formas de trabalho das empresas, às quais divergiam por não considerarem éticas ou as melhores práticas e que por fim ocasionaram em seus pedidos de demissão:

quando saí da Empresa X, que eu fiquei um ano em duas empresas [...] foi quatro numa e seis meses na outra (Alberto).

eu atuei até por duas semanas numa empresa de... transportes, só que a empresa era...chama assim, picareta (Bruno).

depois que saí do Grupo H, já passei por três contratos (Carlos).

Pero (2006) em seu estudo sobre a influência das trajetórias no mercado de trabalho formal nas possibilidades de crescimento profissional, no que tange à mobilidade ocupacional e à renda dos trabalhadores, indica que trabalhadores com nível superior de educação demitidos, ao retornarem após dois a três anos ao mercado de trabalho formal, ocupam cargos e salários similares ao último emprego. Contudo, ao analisar os dados pela faixa etária, podemos constatar que profissionais em idade entre 40 a 49 anos, de cargos técnicos, gerência intermediária e gerência superior¹⁸ apresentam mobilidade ocupacional e variação da renda descendente, ou seja, tendem a voltar ao mercado de trabalho formal em cargos inferiores e com salários mais baixos. Álvaro (1992) identifica a mesma tendência de perda de *status* econômico e social pelos trabalhadores demitidos ao ingressarem em um novo emprego. A tendência apresentada no estudo de Pero (2006) e Álvaro (1992) é confirmada pela trajetória dos entrevistados em outras empresas, pois

¹⁸ Em sua pesquisa, Pero (2006) agrupou e classificou da seguinte maneira as ocupações: Técnicos – técnicos, desenhistas técnicos e assemelhados; Gerência Intermediária – chefes intermediários administrativos, agentes de administração pública, supervisores de compra e venda; Gerência Superior – Diretores de empresa, gerentes. Essas três classificações de cargos possuem correspondência aos entrevistados neste estudo.

assumiram cargos iguais ou inferiores hierarquicamente ao que detinham no Grupo H, como no caso de Carlos que era gerente e conseguiu recolocar-se como supervisor:

na Empresa A, entrei lá como o supervisor, o supervisor do centro nacional de distribuição (Carlos).

É importante ressaltar que os sujeitos da pesquisa de Pero (2006) ficaram fora do mercado formal de trabalho por dois ou três anos até serem readmitidos, enquanto os entrevistados passaram de dois a quatro meses desempregados. Isso pode indicar que indiferentemente do tempo que o trabalhador ficar desempregado nessa faixa etária, ele terá perdas profissionais quando conseguir um novo emprego.

Cardoso, Comin e Guimarães (2006), em sua pesquisa sobre as reestruturações produtivas e as trajetórias de trabalhadores demitidos de indústrias de diferentes setores, identificam que profissionais desligados de um determinado segmento da indústria dificilmente conseguem reinserção em empresas do mesmo segmento e porte. As empresas têm dado preferência a trabalhadores de baixa e ou nenhuma qualificação. Segundo os autores, quanto maior a experiência profissional em um determinado setor da indústria, e quanto maior a idade do trabalhador, menores as chances de reinserção formal no mesmo segmento. Por isso mesmo, os trabalhadores qualificados com experiência profissional e demitidos de indústrias de ponta tendem a enfrentar a exclusão do mercado formal de trabalho e o desemprego. Pode-se constatar essa tendência com os trabalhadores do estudo, pois todos os que encontraram um emprego formal foram contratados em empresas de porte menor e segmentos diferentes do Grupo H. Porém, como visto, permaneceram por poucos meses nos empregos, voltando à condição de desempregados ou migraram para o trabalho precarizado como autônomos. A exceção foi o caso de Eduardo, que voltou a trabalhar no Grupo H após um ano desempregado, porém em cargo e salário muito inferior ao que possuía quando saiu, como os sujeitos investigados por Pero (2006).

Os sujeitos compreenderam os empregos como uma forma de retorno ao mercado de trabalho e de aprenderem algo novo na sua profissão, porém no geral consideram que não foram boas experiências. A discordância com os valores e procedimentos das empresas dificultou a adaptação e identificação com os novos locais de trabalho, o que ocasionou a saída dos profissionais:

essa experiencia minha então, em Cidade Z, foi muito horrível, não quero nem... meio, meio ponto fora da curva (Alberto).

tentei só de aprender alguma coisa, é o que eu queria, intenção de aprender alguma coisa diferente [...] eu sei porque vi que não ia ter futuro lá (Bruno).

não me sintonizei com estilo deles trabalhar e tive muito claro que assim, o que eles esperavam que eu entrasse, entrasse naquele corre-corre (Carlos).

A dificuldade encontrada pelos entrevistados em se adaptarem às novas empresas por onde passaram parece estar relacionada à intensidade de identificação com o Grupo H. Compreendo que os sujeitos compararam suas experiências nas empresas com o modo de trabalho que tinham no antigo emprego. As dificuldades de lidar com empresas de menor porte, de estruturas física e tecnológica mais limitadas e sistemas de gestão diferentes ocasionaram o estranhamento, pois buscaram aplicar a mesma metodologia de trabalho e não obtiveram o apoio e os resultados que esperavam. Ademais, os valores que observaram nessas empresas foi o principal motivo alegado pelos entrevistados para decidirem deixá-las, o que reforça a compreensão de que suas identidades estavam ainda ligadas ao quadro referencial do Grupo H. No entendimento de Pfeilsticker (2008), os sujeitos que internalizaram a cultura de uma empresa e tornaram-na parte definidora de suas identidades, uma vez fora da organização, acabam por olhar o mundo sob as lentes da antiga casa, o que dificulta a adesão a uma nova cultura. Segundo Schirato (2000), os indivíduos demitidos da empresa que trabalharam por anos e construíram uma forte identificação com seus valores enfrentam dificuldades de se adaptarem a uma nova rotina fora da empresa, pois ressentem-se da perda. Como indica um de seus entrevistados, trabalhar em outra empresa é encarado como uma traição, e, nesse caso, a traição está voltada aos valores, a cultura e a identidade construída como trabalhador nos anos no Grupo H que se depara com uma outra realidade impondo o abandono de uma identidade construída ao longo dos anos.

8.3 O Mercado de Trabalho

8.3.1 Dificuldades de inserção

Os entrevistados encontraram dificuldade de inserção no mercado formal de trabalho, seja na indústria ou em instituições de ensino, os trabalhadores identificaram restrições para conseguirem um novo emprego, e um dos fatores levantados foi a idade. Por estarem na faixa etária de 40 a 50 anos, os sujeitos entendem que a idade poderia dificultar sua entrada nas empresas por preferirem pessoas mais jovens. Tal dificuldade foi também apontada por Pereira e Brito (2006) em sua pesquisa sobre os sentidos produzidos por desempregados da indústria sobre o desemprego e suas manifestações subjetivas. Neste estudo, os sujeitos apontaram que as empresas preterem trabalhadores com idade superior a 30 anos.

Os entrevistados entendem que possuem as competências requeridas pelo mercado, energia e maturidade para trabalharem, porém não percebem o mesmo pensamento por parte das empresas, o que os leva a questionar sua capacidade de competir no mercado de trabalho. A concorrência com os mais jovens é vista com preocupação por alguns entrevistados, pois compreendem que essa geração de trabalhadores está mais preparada para lidar com ambientes dinâmicos, flexíveis e uso maciço de tecnologias:

Não sei se exatamente o fator idade, porque as competências eu tenho, né... não sei se o fator idade é o que predomina, o salário acho que não é mais [...] acredito que um fator seja a idade (Bruno).

numa entrevista me perguntaram [...] se eu não achava que tava velho, eu falei “olha, se eu olhar pra certidão, dependendo do conceito de velho eu sou obrigado a admitir que sim, se me chamar de velho vou ser obrigado a aceitar, tenho 49 anos pra 50, vou respeitar, contudo acho que assim, nunca tive tão bem preparado pra tocar uma área, pra tocar uma equipe quanto agora” (Carlos).

you se sente maduro, 40 anos, e talvez você vai competir lá fora com a gurizada mais nova, que está chegando, tá chegando de uma, de uma geração que consegue trabalhar em ambientes turbulentos com muito mais facilidade, se adaptar a esse caos que toda a informática nos causa né, que toda essa parafernália da globalização nos causa (Daniel).

Um dos entrevistados ressalta a influência das novas tecnologias na competição por empregos, identificando nas pessoas mais jovens um perfil adaptado ao contexto dinâmico de trabalho e de relacionamentos “frios”. Entende, pois, como necessário, estar aberto para aprender a lidar com as tecnologias e esses profissionais, o que considera um reinício profissional:

esse exército profissional que está entrando na, na vida profissional hoje já vem com tudo isso bem mais aflorado né, então o sentimento assim é de ser uma pessoa madura e muitas vezes não competir de igual para igual, e tive que, é, recomçar né, na vida profissional (Daniel).

agora eu tenho que me considera ainda, eu tenho que me considerar novo o bastante pra competir nesse ambiente que é de internet, que o colega tá ali do lado, mas acaba mandando pra você, é, uma certa frieza até nos relacionamentos (Daniel).

Álvaro (1992) coloca que as inovações tecnológicas reforçam a insegurança sobre a estabilidade do emprego e sobre a possibilidade do desempregado em conseguir um novo trabalho, pois percebe seus conhecimentos e suas experiências obsoletas em face das novas demandas, gerando a necessidade de atualização para manter-se empregável.

Os vários anos de trabalho forneceram aos entrevistados uma experiência profissional em suas áreas de atuação (ressaltada por eles), porém identificam que a mesma experiência que poderia abrir portas e ser disputada no mercado de trabalho parece não ter o peso que imaginavam. Alguns constataam a contradição, pois para o mercado podem possuir um conhecimento valioso, mas também modos de fazer engessados pela cultura da empresa anterior, o que dificultaria a

adaptação ou ainda não estariam de acordo com as necessidades atuais do mercado:

é um paradigma né, se tu não conhece nada tu é um analfabeto, é burro, não tem qualificação, se tu conhece demais tu tem muita qualificação, tá além do que eu posso pagar, do que eu preciso (Bruno).

eu trabalhar numa multinacional, do tamanho do Grupo H, a maior, comandar a maior operação da Grupo H no mundo aqui, de produto acabado e logística, eu to pronto, você vai pro mercado [estala os dedos] faz assim e tem um monte de gente querendo te disputa no tapa, né, e na verdade você começa a descobrir que não é bem assim (Carlos).

sempre é difícil assim aceitar que você pode perder em processo seletivo por uma pessoa de menos experiência, porque você considera a experiência profissional algo muito positivo, mas em algumas instituições, é, você estar com 40 anos, você já ter essa experiência pode ser considerada até, “esse cara também vem com uma série de vícios que ele pegou já, vem com uma série de restrições e resistências às mudanças” né, então eu tive assim que me renovar nesse sentido (Daniel).

Para Antunes (2009), trabalhadores considerados “velhos” pelo capital, principalmente com idade superior a quarenta anos, têm sido gradativamente excluídos do trabalho e dificilmente conseguem se requalificar para conseguirem um novo emprego, pois são “herdeiros de uma cultura fordista, de uma especialização que, por sua unilateralidade, contrasta com o operário polivalente e multifuncional [...] requerido pela era toyotista” (p.114). Assim, mesmo que tenham passado por vários processos de reestruturação na empresa, com implementação de sistemas de flexibilização do trabalho com fundamento toyotista, os entrevistados enfrentam dificuldades na busca de emprego por possuir um conhecimento que pode não mais servir às necessidades impostas pelo mundo do trabalho.

Conforme afirmam Cardoso et al. (2006), as empresas preferem a contratação de trabalhadores generalistas, no sentido de possuírem pouco ou nenhuma qualificação na área e jovens, pois é uma mão de obra abundante no mercado e representa custos mais baixos de contratação. Sennett (2006) reforça a questão, lembrando que as empresas tendem a contratar profissionais jovens, pois representam menores custos de contratação e o seu piso salarial será menor em comparação a um profissional mais experiente.

Segundo Pfeilsticker (2008), a necessidade dos trabalhadores em rever seus conhecimentos, acomodar suas experiências profissionais com as necessidades exigidas pelo mercado de trabalho e adquirir novas qualificações podem ser compreendidas como um movimento dos sujeitos, uma tentativa de adaptação de suas identidades ao novo contexto em que estão inseridos. Um contexto flexível, instável e de demandas fugazes às quais tendem a enfrentar dificuldade de adaptação.

Outra questão que poderia dificultar o retorno ao mercado formal de trabalho seria a própria região de Joinville. Para os entrevistados, o fato de serem egressos de uma empresa como o Grupo H dificultava a inserção em uma oportunidade de emprego semelhante, com as mesmas condições de salário, atribuições e estrutura organizacional na região, pois existem poucas empresas com esse perfil fora do grupo. Assim sendo, a mudança para outra região seria a saída para encontrar empregos semelhantes.

Para um dos entrevistados, também haveria outro fator a dificultar a inserção no mercado de trabalho em Joinville, pois no período em que esteve desempregado, a região ainda estaria sofrendo com a crise econômica mundial e possibilitando poucas oportunidades de emprego na área industrial, com maior agravante para oportunidades semelhantes à que realizava:

em Joinville, continua não tendo, não vejo assim grandes oportunidades né, então... é... tanto eu como alguns caras que saíram também, não encontram essas oportunidades aqui, próximas, não é, não há uma valorização (Bruno).

nós estamos falando de uma empresa multinacional que de fato tinha uma, um salário, uma... benefícios assim bem diferenciados, então o profissional que precisa, que quis buscar esse mesmo padrão muitas vezes teve que mudar de cidade (Daniel).

porque na época da crise você não, não encontrava buraco pra dizer “não, essa empresa tá pegando”, nem a EMPRESA I que produzia bem, tava parada por causa dos carros e tinha bastante assim opção, mas não tinha emprego né, então foi muito difícil (Eduardo).

A percepção dos entrevistados encontra fundamento nos dados de geração de emprego e demissões realizadas no período de 2008 a 2009 em Joinville, como visto no capítulo cinco, os quais apresentaram muitas demissões e poucas aberturas de vagas, ocasionando a perda de postos de trabalho no setor metal-mecânico na ordem de mais de 3.000 empregos.

8.3.2 A Busca de Emprego

Os sujeitos relataram as ações para buscar um emprego que estavam empregando ou que haviam utilizado no período em que permaneceram desempregados. Entre as ações realizadas, estava o envio de currículo para empresas, agências de emprego e consultorias de recursos humanos. Outra forma de inserção no mercado foi a conversa com profissionais da área de recursos humanos e pessoas conhecidas em outras empresas e se colocar à disposição para trabalhar. A entrega de currículos, cadastro em agências de emprego como SINE e a conversa com pessoas conhecidas também foram identificadas como estratégias utilizadas para recolocação profissional dos sujeitos pesquisados por Silva (2009). Ao pesquisar as vivências de trabalhadores desempregados, suas práticas e as implicações para suas identidades, a autora constatou que a entrega de currículo é uma das técnicas de busca de emprego menos efetiva e mais perversa, pois é generalizada para todos os níveis hierárquicos e de instrução, o que colocaria em desvantagem trabalhadores com menos estudos e condições financeiras.

A busca de vagas também foi realizada por meio de pesquisas em consultorias de RH, nas agências e *websites* de emprego. Um dos entrevistados ressaltou que o tempo livre propiciado pelo desemprego foi importante para a busca de emprego, pois desta maneira pôde contatar as empresas em horário comercial:

enviar currículo, [...] contato com algumas empresas de RH, algumas empresas, pessoas que eu conheço também, é até algumas pessoas o qual minha esposa tem contato, em função de ela estar em uma área comercial né... então eu tenho mandado currículo, conversado com algumas pessoas (Bruno).

ai eu procurei o SINE também que, pra fazer... várias agências também fui atrás de, de, pra procurar algum emprego (Eduardo).

Um dos entrevistados teve apoio de uma consultoria para recolocação no mercado de trabalho paga pelo Grupo H, mas utilizou o serviço somente para montar seu currículo, pois seu foco era a carreira docente, diferente da orientação da consultoria. Outro sujeito também utilizou serviço de consultoria de recolocação profissional, porém contratou o serviço por si para realizar a busca de oportunidades de emprego:

tenho consultoria paga vendo pra mim, eu entro em site, eu tento ligar pra algumas pessoas né, manter contato (Carlos).

O título de mestre foi ressaltado pelo entrevistado que investiu na carreira docente, pois com a titulação considerou que teria maiores possibilidades de conseguir trabalho. Assim como visto em outros estudos, para Pereira e Brito (2006) e Antunes (1999b), a qualificação profissional por meio de titulações é compreendida como uma tentativa de manter-se empregável, o que aprofunda a responsabilização do sujeito sobre sua possibilidade de sair do desemprego. Para Daniel, chamou a atenção a forma dos processos seletivos das instituições de ensino, já que em alguns casos não havia um processo seletivo estabelecido, sendo necessário somente o contato com a pessoa responsável e a verificação do currículo:

quando eu tinha finalizado o mestrado também ter o desligamento, mas ai eu pude me valer de titulação e, e, poder ter uma boa apresentação né, quando eu fui em busca de novas possibilidades (Daniel).

A utilização das redes sociais como um expediente para conseguir indicações de emprego também foi identificada por Pereira e Brito (2006). Além da necessidade de qualificação continuada, para os autores esses recursos também fazem parte do discurso institucionalizado da empregabilidade, reforçando a individualização da responsabilidade de conseguir um emprego e a culpabilização do sujeito pelo seu desemprego.

Mediante as dificuldades encontradas no mercado para conseguir um emprego em empresas privadas, alguns entrevistados também pensaram em outras ações para conseguir um trabalho, como atuar como autônomo ou realizar curso para prestar concurso público:

tentando me reinserir no mercado através de empresas, e me preparando pra trabalhar de forma autônoma (Bruno).

eu tava fazendo cursinho agora [...] to começando a avaliar, pra até se de repente demorar a surgir alguma coisa na parte da logística, de repente eu vá pra esse caminho de fazer algum concurso (Carlos).

O trabalho informal também foi encarado como uma maneira de se manter ativo, atualizado no mercado, e de possivelmente realizar contatos para conseguir um emprego. Ajudar familiares ou amigos em suas atividades profissionais foram alguns dos trabalhos realizados:

trabalhos tipo freelancer pra algumas pessoas que eu conheço, do tipo assim, meio que uma consultoria gratuita, mas pra gente se manter ocupado e mante a [risos], como diz, manter viva a chama e né... de você tá ligado nas coisas, saber o que tá acontecendo no mercado a nível de sistema, a nível de tecnologia (Carlos).

Pode-se entender que a realização de trabalhos informais, enquanto não encontravam emprego fixo, auxiliou na manutenção e aquisição de qualificações para o trabalho. Também expressam o medo de desatualizar-se das funções requeridas pelas empresas e estarem despreparados para um processo seletivo. Pereira e Brito (2006) também mencionam a preocupação com a qualificação constante como forma de

manter-se empregável para o mercado e em condições de competir com outros profissionais.

8.3.3 Experiências em Processos Seletivos

Os participantes da pesquisa passaram por processos seletivos em empresas e agências de emprego. Os processos eram baseados em análise de currículo, entrevistas e em alguns casos avaliações de perfil. Dois sujeitos não foram adiante em seleções de emprego, porque os salários oferecidos estavam abaixo de suas expectativas, o que reforça a tendência referida por Pero (2006). Em um dos casos, o entrevistado conseguiu ser selecionado para uma vaga, não chegando a trabalhar, pois a empresa abriu processo de falência. As vagas as quais os trabalhadores estavam concorrendo não se limitavam à região norte de Santa Catarina, tendo havido participação em processos seletivos em outros estados do País:

já concorria a vagas até pra Manaus né, teve um processo mês passado que quase que eu fui pra Manaus, por pouco nós não fechamos (Carlos).

eu corri bastante assim, em agências, em colegas, no próprio SINE [...] pra Empresa M, pra Empresa J tentaram me encaixar só que daí o salário era bem mais baixo do que eu entrasse de volta na, no Grupo H né, lá na Empresa S; então eu não quis (Eduardo).

Os processos seletivos para a área de ensino foram um pouco diferentes. Um dos participantes seguiu carreira acadêmica e prestou concurso público para uma instituição de ensino federal. Passou no concurso e pode assumir um cargo no futuro. Também realizou seleção para instituições privadas, tendo que fazer avaliações e ministrar aula para demonstrar suas habilidades e ser contratado:

na área do ensino, eu fiz também um processo seletivo pra governo federal [...] passei numa classificação que talvez ainda abra vaga (Daniel).

A opção pelo concurso público, relatada por dois entrevistados, parece estar de acordo com a consideração de Pfeilsticker (2008), em que trabalhadores fortemente identificados com uma empresa que provia sentimento de estabilidade, amplos benefícios e valores culturais constantemente reforçados podem perceber na carreira pública uma maneira de reaver a antiga identidade de trabalhador. Também podemos considerar que nos últimos anos houve aumento do número de concursos públicos realizados no Brasil. Pessoa, Mattos, Britto e Figueiredo (2009) apontam em seu estudo a evolução do emprego público no Brasil, pois a oferta de vagas públicas acompanhou o crescimento do País e se manteve constante nos últimos anos, repondo os postos de trabalho perdidos durante os anos 1990. Com a maior oferta de vagas no setor público, alguns entrevistados vislumbraram a possibilidade de reaver a estabilidade profissional por meio de um cargo em empresa estatal.

Todos os relatos dos sujeitos referentes às tentativas de inserção no mercado de trabalho parecem reforçar a percepção de que buscavam reconstruir a identidade de trabalhador abalada com a demissão. Ao se defrontarem com a realidade dos processos seletivos e das exigências do mercado, acabaram por aumentar sua insegurança frente às qualificações e capacidade de competir. Entenderam que detinham grande experiência profissional, mas necessitavam de maior qualificação para estarem de acordo com as exigências do mercado. Também identificaram que a idade era um fator de exclusão visto pelas empresas. Tais percepções só aumentaram a responsabilidade de empregar-se, reforçando as considerações de Antunes (1999a, 1999b, 2009), Álvaro (1992), Schirato (2000), Pero (2006) e Cardoso, et al. (2006) sobre as dificuldades enfrentadas pelos desempregados e a precarização do trabalho atual.

8.4 Mudanças na Relação com o Trabalho

8.4.1 Atividade Atual

No momento da entrevista, quatro sujeitos estavam realizando algum trabalho, e se dividem entre dois entrevistados que atuavam como autônomos e dois que estavam empregados. Os dois sujeitos atuantes como autônomos haviam trabalhado em cargos gerenciais no Grupo H,

e, após experiências frustradas em outros empregos, um dos participantes decidiu empreender e montar um negócio próprio. O outro estava atuando como consultor desde sua saída do Grupo H e também montou duas empresas.

Atualmente eu tô... eu sou construtor, eu tô abrindo uma empresa (Alberto).

nesse período de transição eu abri dois empreendimentos, um na área de construção, o outro na área de importação e distribuição de roupas top aqui no Brasil e também no desenvolvimento da atividade consultoria; agora recentemente eu estou contratado por uma empresa grande do nordeste, então fazendo projeto de consultoria de longo prazo (Fernando).

Em seu estudo sobre profissionais que migraram do emprego formal para o trabalho flexível, Kim (2008) verificou que os trabalhadores executivos, na faixa etária de 40 anos ou mais, preferiram aderir ao trabalho flexível, ou seja, por meio da constituição de consultorias e empresas, do que voltar ao mercado formal de trabalho. Essa opção deve-se à percepção de que o mercado de trabalho formal desvaloriza profissionais seniores, pois os jovens aceitam remunerações mais baixas e possuem maior bagagem cultural e tecnológica. Tal constatação parece estar de acordo com as percepções dos entrevistados, principalmente de Alberto que passou por empregos anteriores de *status* econômico menor e que agora havia decidido não mais trabalhar como empregado.

Os dois sujeitos empregados ocuparam cargos técnicos operacionais no Grupo H. A carreira docente, iniciada em paralelo à atuação no Grupo H, tornou-se a profissão de um dos sujeitos. Como já estava empregado em uma instituição de ensino, investiu na atividade e conquistou mais aulas e também outro emprego numa instituição. Por fim, o outro entrevistado voltou para a mesma empresa após um ano desempregado, porém em um cargo bem abaixo do qual estava quando saiu. Voltou para o Grupo H porque gostava da empresa e acreditava que poderia voltar a crescer e conquistar o cargo que detinha antes de sair pela primeira vez, e é, atualmente, o presidente da associação do bairro. Não é uma atividade remunerada, porém proporciona-lhe grande satisfação ao ajudar a comunidade onde mora desde criança.

eu não fiquei desempregado, porque eu já estava lecionando na Universidade A e após a minha saída então, o que eu fiz foi de fato é... investir nesse caminho de, de ficar com aulas, ficar na área da docência, não fui procurar emprego em fábrica (Daniel).

Estou empregado na mesma empresa (Eduardo).

Eu sou presidente da associação [...] a gente faz muito pelo social também, aqui na comunidade (Eduardo).

8.4.2 A Relação com o Trabalho

A experiência de ser demitido depois do longo vínculo com a empresa produziu diferentes reverberações nos entrevistados. A compreensão sobre o trabalho e sobre o emprego foi alterada, tanto no caso das pessoas que estão trabalhando atualmente, quanto no caso das pessoas desempregadas. Alguns sujeitos demonstram as mudanças com maior intensidade, ao colocarem que não querem mais atuar dentro de uma empresa, em um lugar fechado com rotinas estabelecidas e o sentimento de estar preso naquela função, naquele contexto:

eu acho que eu to conseguindo botá em prática, coisas que existiam em mim, aptidões, que existiam em mim e eu não podia colocar lá em prática porque a área não deixava, a empresa não deixava, o sistema corporativo da empresa não deixava (Alberto).

um alívio que eu tive com essa mudança foi não ter mais essa rotina de viver distante da família, distante da minha casa, distante de mim mesmo, então isso foi uma compensação muito boa, então perdi a renda regular, mas ganhei uma qualidade de vida muito superior sem ter aquele estresse todo que eu tinha, isso foi muito importante pra mim, mudou a minha perspectiva (Fernando).

No trabalho que buscam ou que já realizam, os sujeitos procuraram usar aptidões que possuíam e eram pouco exploradas na empresa anterior. Assim, consideram ter maior ganho de qualidade de vida e de prazer na realização do trabalho. As novas atividades como a docência e o trabalho autônomo propiciaram o aprendizado de lidar com uma rotina de trabalho flexível e renda variável e, com isso, o sentimento de estar recomeçando a vida profissional. A insegurança decorrente de não possuir um vínculo de trabalho com uma grande empresa se evidencia, tanto para os que estão trabalhando como para quem está desempregado. Para esses últimos, a ausência do vínculo é sentida como falta de uma âncora que baliza a carreira do sujeito e proporciona a relação com pessoas. Também a falta de relacionamento com um grande contingente de pessoas é percebido, gerando sentimento de desamparo e solidão:

fica só em casa é um pepino, [...] quando tu sai de uma convivência com, sei lá, 100, 200 pessoas trabalha todos os dias, quando tu sai, sai e... e fica sozinho dá um... dá um certo baque, né... no primeiro momento tudo bem, tá de férias né, depois de um certo período começa a complicar (Bruno).

lógico dizer que a gente tem a mesma tranquilidade que antes daí, eu não seria sincero comigo mesmo se eu dissesse tô tranquilo tanto quanto antes (Carlos).

Pfeilsticker (2008) identificou esse sentimento de desamparo relacionado à falta do vínculo com a empresa que estruturou a identidade dos trabalhadores e lhes fornecia a segurança frente às instabilidades do atual mercado de trabalho. O sentimento de isolamento e solidão também são referidos por Pereira e Brito (2006) e Mascarenhas (2008), no caso dos desempregados, ao lidar com as dificuldades de inserção social e laboral. Compreendo que os entrevistados desenvolveram grande identificação com a organização e, como descrito por Freitas (1999), pelo processo de aniquilação as empresas impossibilitam a compreensão dos sujeitos de uma forma de vida e manutenção de suas identidades fora da empresa. Devido à construção de um projeto de carreira atrelada ao Grupo H, uma vez fora dele, os sujeitos ficam entregues às inseguranças da desvinculação e

perda da referência balizadora de suas identidades, pois muitos nunca se imaginaram fora da empresa.

Ao mesmo tempo em que os sujeitos se ressentem da segurança propiciada pelo emprego em uma grande empresa, consideram com reservas uma nova vinculação a outra organização, compreendendo que a relação pode ser passageira, e que o trabalhador deve confiar mais em si para manter sua vida e não entregar-se em demasia às exigências das empresas. Um dos participantes reforça sua desconfiança com relação às empresas e seus modos de trabalho, o que lhe faz ser mais crítico e atento. Podemos entender que, mesmo que alguns sujeitos reivindiquem as grades das empresas, como descrito por Enriquez (1999), após a experiência que tiveram no Grupo H, encontram-se desconfiados sobre estabelecer a relação com a organização e começam a considerar elevado o preço a ser pago pela estabilidade e segurança de um vínculo de emprego:

comecei ser mais seletivo em algumas coisas, né... tu vê cada coisa em empresa que tem por aí que... que assim, não que é vergonhoso, mas é muito chato... tô um pouco mais ranzinza (Bruno).

não dá pra se prender muito com uma única empresa, com uma única equipe de trabalho, enfim, né, ou com um único local, vamos dizer assim, qualquer local é local, qualquer local que você consegue aquele trabalho, qualquer trabalho você consegue fazer (Carlos).

Somente um entrevistado voltou a trabalhar na atividade industrial, mais especificamente na mesma empresa; a partir dessa experiência, considera-se desvalorizado profissionalmente, pois atua em cargo inferior ao que ocupava quando saiu. Foca atualmente a remuneração pela necessidade de sustentar a família e a possibilidade de voltar ao cargo anterior como o sentido de sua volta à empresa, considerando que não mudou desde a sua saída até a sua volta:

eles nem dão mais bola pra uma pessoa que entrou lá, trabalhou 22 anos [...] o currículo daquela pessoa parece que não vale mais, porque hoje em dia nas empresa existe a carreira horista né, uma carreira que você tem que seguir os

padrões determinados pra poder você ir subindo aos poucos (Eduardo).

A demissão depois de longo vínculo com a empresa é percebida por alguns como positiva, pois a partir do rompimento com a empresa os trabalhadores puderam rever suas trajetórias e buscar novas formas de relação com o trabalho, seja como empregado ou trabalhador autônomo. Ao resignificarem suas trajetórias, buscaram atribuir maior importância à experiência profissional adquirida ao longo dos anos e enfrentar a insegurança proporcionada pelos novos desafios do mundo do trabalho. Segundo Pfeilsticker (2008), os sujeitos que buscaram na sua experiência elementos para enfrentar as instabilidades do contexto atual de trabalho experimentaram dificuldades de adaptação da sua identidade. Para a autora, somente as pessoas que aderissem a uma identificação fluida e fugaz com as condições apresentadas na realidade dos sujeitos, abandonando sua antiga concepção de eu, poderiam experimentar algum sucesso de adequar suas identidades à nova situação.

Consideramos que a fluidez da relação do sujeito com o mundo, referida por Bauman (2005), tenha grande importância na constituição das identidades do sujeito, mas, como descrito por Coutinho et. al (2007), compreendo que os entrevistados também buscaram nas próprias experiências elementos que pudessem constituir suas identidades no momento atual, numa tentativa de reestruturação de suas identidades, a partir da “organização de suas experiências cotidianas em um conjunto relativamente estável, que pode ser percebido como o seu eu” (p. 35). Essa poderia ser uma forma encontrada pelos sujeitos de diminuir a angústia em face das instabilidades ocasionadas pela demissão e construir uma identidade de trabalhador possível fora da empresa:

então essa foi a minha trajetória desde o trabalho de torneiro mecânico, de usinagem lá, até desenvolvimento de produtos, projetos, professor e por fim a promoção, até posso dizer, para coordenador de curso (Daniel).

algumas coisas que quando eu comecei (...) que eu morria de medo, eu não sabia pra que lado ir literalmente... né, não tinha vivência de liderança, né, então eu acho que agora eu tenho efetivamente uma condição é... assim, eu acho que

consigo chegar numa empresa (...) colaborar bastante ainda (Carlos).

Os entrevistados relataram a grande importância do trabalho em suas vidas, mesmo após a demissão. Para eles, o trabalho fornece sentimento de utilidade, possibilita a integração com pessoas, ocupação do tempo e vinculação a uma empresa, além de manter a saúde. Segundo a maioria dos sujeitos, o trabalho demonstrou-se primordial e um alicerce para sua vida, fornecendo segurança e estabilidade. Entretanto, compreendo que falavam sobre o trabalho entendendo-o como vínculo a uma empresa, ou seja, a compreensão de trabalho como emprego. Por isso, percebe-se que os entrevistados ressaltaram a importância dos aspectos psicossociais do emprego descrito por Jahoda (1987) e Álvaro (1992) como estruturação temporal, ocupação do tempo ocioso, manutenção financeira, construção da identidade, estabelecimento de relações interpessoais e sentimento de pertença. Assim como relataram a segurança propiciada pela relação com a empresa, podemos entender que se trata do poder das organizações descrito por Pagés et al. (1987), em que a empresa propiciava sensação de estabilidade:

o trabalho ele tem, acho que ele tem duas coisas efetivamente importantes que assim, eu acho que ele mantém a questão da ocupação, é... e eu acho que assim, mesmo que a pessoa não se dê conta, mas quando ela tá com o trabalho ela tem um vínculo, [...] um alicerce e se sente mais segura (Carlos).

é como se fosse uma ancora né, que eu acho que assim, ele dá segurança, eu acho que ele gera um sentimento de estabilidade, um sentimento de bem estar (Carlos).

eu acho que o trabalho é essencial, e também pra sobrevivência, se a pessoa não trabalha, ela não vai poder sobreviver (Eduardo).

Ao olharem para si e buscarem o que havia mudado após sua demissão da empresa, os sujeitos identificaram a permanência de alguns aspectos, como comprometimento e experiência profissional, mas muitos outros mudaram. Atualmente, eles se consideram mais maduros e bem conscientes da experiência e do aprendizado que tiveram durante

o trabalho na empresa. Além disso, são mais felizes com as escolhas feitas e encaram esse momento como um reinício de suas trajetórias profissionais, uma vez que necessitam reaprender muitas coisas para voltarem a trabalhar. No caso de um entrevistado, as mudanças identificadas não foram grandes, já que voltou a atuar na mesma empresa. Outros colocam que não imaginariam estar na situação em que se encontram hoje quando trabalhavam na empresa:

eu sou uma pessoa muito melhor [risos], sob todos os aspectos, eu sou melhor comigo mesmo, me trato muito melhor, trato as pessoas melhor, né... eu continuo com os mesmos defeitos, [...] mas no geral eu sou mais feliz comigo mesmo (Fernando).

hoje eu sou uma pessoa que eu não tenho medo (Fernando).

trabalhando, em hipótese alguma eu imaginaria que um dia eu estaria na situação que estou hoje (Carlos).

A experiência parece ter proporcionado uma grande movimentação nas identificações dos sujeitos, rompendo as projeções de si para novas situações e provocando novos arranjos identitários. As mudanças de atividade laboral mostram isso, pois nenhum entrevistado se encontra em condição semelhante à que tinham quando estavam na empresa. Atuar como professor, como empresário, consultor, operário ou estar desempregado são posições de sujeito que foram assumidas, indiferentemente do reconhecimento por eles, e que são diferentes das posições de sujeito gestor, supervisor e líder de uma empresa multinacional antes assumida. Parece-me que os sujeitos estavam passando por uma grande transição, de empregados de uma grande multinacional que propiciou o sentimento de estabilidade e segurança mediante a sua entrega incondicional, o que estruturou suas identidades, para uma situação de novos empregos, vínculos instáveis e trabalho precarizado. Tal situação indica mudanças na compreensão de suas identidades, pois a antiga construção se desmanchou com a demissão e necessita agora se adaptar às novas condições de trabalho que conseguem e querem construir.

8.4.3 A Relação com Amigos/Família

O relacionamento com os antigos colegas de trabalho e amigos também sofreu mudanças, pois a maioria dos entrevistados relata ter pouco contato com os antigos colegas de trabalho, estabelecendo relação a partir do correio eletrônico e telefone. Encontros sociais são realizados, porém alguns sujeitos se ressentem da falta do contato cotidiano. Os amigos fora da empresa, por sua vez, tiveram maior atenção, ocorrendo inclusive a reaproximação com alguns e também ampliando as amizades em círculos sociais com pouca ou nenhuma vinculação ao trabalho:

difícil de encontrá né cara, eles tão preso lá dentro, então, e eu tô solto aqui fora (Alberto).

hoje eu tenho muito mais amigos em ambientes sociais assim, diferentes do que antes o tempo me permitia (Fernando).

A relação com a família foi descrita com poucas mudanças; segundo eles, a demissão mobilizou e preocupou os familiares, que buscaram apoiar os entrevistados. Alguns relatam a aproximação com familiares mais distantes, sendo mais fácil visitá-los agora que possuem flexibilidade de horários. Para as pessoas desempregadas, a relação com a família é de maior preocupação com o futuro e as condições de manter as economias:

[família] não mudou muito não, continua a mesma coisa, com os conhecidos a mesma coisa [...] vão continuar dando atenção como davam antes, assim, não tem uma diferença, pelo menos eu não senti (Bruno).

os meus familiares, acho que assim, tavam sofrendo mais do que eu, são mais ansiosos do que eu (Carlos).

proveitei que não dava muita atenção pros meus familiares, fora minha esposa e meus filhos, ir visitar meus familiares (Carlos).

Kim (2008) também identificou mudanças na relação com os familiares dos profissionais que passaram a trabalhar como autônomos. Considerou que houve maior participação dos sujeitos na vida familiar, propiciada pela flexibilidade da rotina de trabalho e que o apoio dos parentes é importante na adaptação da nova situação profissional. Caldas (2000) considera que a perda do emprego causa implicações nas relações sociais e familiares; na relação com a família, a demissão, e principalmente o desemprego, poderiam causar desgaste no casamento e sofrimento para todos os integrantes. A responsabilidade financeira também tenderia a ser repassada ao cônjuge, o que causaria dificuldades na relação do casal. No que tange às relações sociais, Caldas (2000) leciona que poderia haver deterioração dos relacionamentos interpessoais, ocasionada pelo afastamento das redes sociais estabelecidas pelo trabalho e pelo isolamento que o próprio demitido poderia se impor.

No relato dos entrevistados, podemos identificar que os sujeitos desempregados evidenciaram a preocupação da família com a falta de ocupação, mas não foram relatadas outras implicações. Por outro lado, evidenciam-se aspectos positivos de aproximação familiar. Com relação às amizades, todos relataram que houve distanciamento das relações com os antigos colegas de trabalho, apesar de alguns vínculos perdurarem. A maior dificuldade, principalmente para os desempregados, residia em não possuírem uma rotina de contato com pessoas como possuíam na empresa, sentido-se mais solitários.

8.4.4 As Questões Financeiras

A remuneração e relação com as questões financeiras foi um dos aspectos identificados pelos participantes da pesquisa, que se alteraram em relação ao tempo em que trabalhavam na empresa. Alguns estão desempregados atualmente e relatam a necessidade de adequação dos gastos à nova realidade, além da preocupação de como manter a vida durante o período sem um salário e os benefícios fornecidos pela empresa como plano de saúde. Mesmo para os entrevistados que atualmente estão trabalhando esta questão é ressaltada. Um dos entrevistados, readmitido na mesma empresa após um ano desempregado, aponta que sua remuneração atual é muito aquém da que possuía quando trabalhava na empresa anteriormente, impossibilitando-o de manter o mesmo padrão de vida. Outro entrevistado atualmente

trabalha como autônomo e recente a falta da renda regular propiciada pela atividade assalariada:

a empresa tinha, uma das coisas boas que normalmente as empresas grandes tem é ter um bom plano de saúde, né, você fica mais seguro, né (Carlos).

o salário não é o mesmo [...] já é um outro [...] bem mais baixo do que eu ganhava (Eduardo).

a questão do empregado sempre remete a isso de ter uma renda fixa e esse é o lado mais dolorido mesmo, já vou lhe dizendo [risos], né, essa é a questão mais complicada de você perder aquela, aquela estabilidade (Fernando).

Caldas (2000) compreende que as perdas econômicas são um dos efeitos mais implícitos na demissão; para ele a recuperação do status econômico é muito difícil, e o próprio processo de busca de um novo emprego gera custos e auxilia na deterioração financeira. A experiência vivida por Eduardo conflui com a tendência apontada por Pero (2006) e Álvaro (1992) de perdas financeiras e profissionais do trabalhador demitido ao reingressar em um emprego. Nesse caso, a situação é mais perversa, pois o sujeito voltou a trabalhar na mesma empresa que o demitiu, em cargo e salário inferiores ao que detinha anteriormente, ficando evidente a precarização do trabalho como descrito por Antunes (1999a, 2009).

Lidar com a renda variável é apontada também por Kim (2008) como uma das dificuldades enfrentadas pelos profissionais que buscaram atuar como autônomos, pois a adaptação necessita de tempo e recursos para enfrentar momentos de instabilidade econômica e de poucos serviços prestados.

Compreendemos que as mediações financeiras, como descrito por Pagès et al. (1987) e Lima (1994), foram muito importantes na integração e identificação dos sujeitos com a empresa. A remuneração e os benefícios oferecidos pela organização propiciaram a segurança almejada, já que uma vez fora da empresa, necessitam enfrentar a instabilidade da renda variável do trabalho flexível, ou mesmo a falta de remuneração derivada do desemprego. Assim, compreendem-se os motivos que levaram Eduardo a retornar para ao Grupo H, pois preferiu

a certeza de um salário baixo e os benefícios da empresa, à incerteza financeira do desemprego.

8.5 Projeções de Futuro

Os entrevistados projetaram seu futuro com base nas vivências atuais. O trabalho autônomo, como consultor ou empresário, foi visto como saída para manutenção financeira e maior qualidade de vida para alguns. Outros pensam em continuar trabalhando como empregados em empresas industriais ou em instituição de ensino, a fim de completar o tempo de serviço para a aposentadoria, porém não pensam em parar, pois nenhum dos entrevistados considerou parar de trabalhar em algum momento:

eu quero continuar é, tendo o mínimo de conforto que eu tenho, fazendo o que eu gosto, [...] mais importante é qualidade de vida (Alberto).

minha ideia é trabalhar como engenheiro de segurança, nesse sentido... um é porque posso trabalhar de forma independente, acho que é o que mais desejo, posso trabalhar como empregado também ou como fornecedor do serviço [...] posso ser patrão de mim mesmo (Bruno).

eu ainda tenho uma, uma esperança muito grande, eu acho que em breve eu tô de volta no trabalho [...] eu creio que eu trabalhe pelo menos mais uns 10, 15 anos, na faixa de 10 a 20 anos, na minha, na verdade na minha cabeça e até os 70 aninhos tem que trabalhar (Carlos).

voltar no cargo que eu tava antes, ou se uma outra empresa vier [...] me chamar, eu deixo de fazer esse trabalho pra ir lá ajudar [...] queria chegar no cargo onde eu tava antes, né, com um salário um pouco melhor (Eduardo).

Como referido anteriormente, o trabalho é considerado pelos entrevistados como algo primordial em suas vidas; a necessidade de

trabalhar está além da manutenção financeira, prendendo-se também aos ganhos de sociabilidade e necessidade de se sentirem úteis. Isso explica porque os sujeitos não identificam um momento para parar de trabalhar. A aposentadoria é considerada uma projeção de futuro, porém não na perspectiva de encerrar a atividade profissional, e sim de uma busca idealizada de manutenção financeira.

Toassi, Stolf, Coutinho e Soares (2008) consideram que o projeto de futuro é realizado por sujeitos posicionados em um determinado espaço social e histórico, embasados nas situações e relações experienciadas e que influenciaram suas decisões e objetivos. Dessa forma, o projeto é objetivo, subjetivo e compreendido pelo futuro desejado e a vivência passada. Soares e Sestren (2007), no estudo sobre as repercussões do programa de PDI de uma estatal na construção dos projetos profissionais dos trabalhadores que aderiram ao programa, identificaram que essa situação rompeu com o projeto profissional dos sujeitos relacionados ao seu emprego na empresa. Os trabalhadores recorreram a experiências passadas para construir novos projetos profissionais, resgatando antigos sonhos e habilidades. Para muitos sujeitos que possuíam curso superior o novo projeto estava atrelado à sua formação acadêmica, porém para os sem essa escolaridade a possibilidade de construção de um novo projeto profissional se mostrou limitada, pois o antigo projeto estava muito alinhado ao trabalho na antiga empresa.

Parece-me que o projeto de futuro profissional dos entrevistados está vinculado ao que estava ocorrendo no presente. Alguns entrevistados indicam que consideraram nessa construção de futuro aspectos vivenciados no Grupo H, e planejavam uma nova perspectiva profissional com maior qualidade de vida e mais flexível. No caso de Alberto, houve inclusive o resgate de um antigo desejo para delinear seu projeto de futuro. Porém, como estavam vivenciando um momento de transição, as perspectivas se associavam ao que estavam realizando no momento. A construção das novas situações laborais acabou por ser referência de seus projetos de futuro. Ressalte-se que todos tiveram uma perspectiva positiva sobre seus futuros profissionais, a despeito das inseguranças e dificuldades enfrentadas no momento das entrevistas.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo analisar as implicações da demissão para as identidades de trabalhadores desligados após longo vínculo de emprego em uma mesma empresa. Para tanto, considerei a compreensão de que as identidades são constituídas a partir das narrativas construídas pelos sujeitos para os outros e para si em suas práticas sociais. As identidades são entendidas como histórias socialmente construídas sobre o indivíduo e narradas para si e para os outros, sempre posicionadas em um momento histórico. Compreendo que o trabalho assume papel central nesse processo de definição das identidades, pois se trata de uma prática social fundamental para o ser humano.

A relação de trabalho assalariado no contexto capitalista, entendida como emprego, propicia espaço para as construções identitárias dos sujeitos. Na relação com outros trabalhadores e com a organização que os emprega, o indivíduo posiciona-se e é posicionado nas práticas discursivas construídas nesse local. Como visto, as empresas acabam por utilizar-se de diversas mediações para conformar as identidades de seus trabalhadores com o intuito de melhor aproveitar sua capacidade produtiva. Com o forte processo de identificação criado pelas empresas modernas, estas acabam por possuir controle e poder sobre a subjetividade de seus empregados.

Por meio da análise das falas dos sujeitos entrevistados, busquei compreender suas trajetórias identitárias, construídas em um longo vínculo de emprego no Grupo H, e quais as implicações da demissão nesse processo. Entendo que o discurso produz e é produzido pela realidade dos sujeitos e de suas práticas sociais. Assim, por meio da análise das práticas discursivas, foi possível compreender o processo dinâmico de constituição de suas identidades e como deram sentido às experiências vividas na relação com o trabalho. Utilizando a estratégia dos mapas de associação de ideias, foi possível analisar os sentidos produzidos pelos sujeitos e dividir de forma didática em três eixos temáticos: Trajetória Profissional, A Demissão, e Novos Arranjos Identitários.

No eixo temático Trajetória Profissional, compreende-se como foram as experiências dos sujeitos antes de ingressarem no Grupo H. Assim, identifiquei duas experiências: os trabalhadores que estavam iniciando suas vidas profissionais, residentes na região de Joinville e possuíam pouca ou nenhuma experiência laboral. Para esses sujeitos,

suas identidades estavam atreladas a suas formações educacionais e a vivências sociais fora do espaço industrial; o segundo grupo foi formado pelos entrevistados que já possuíam uma bagagem profissional anterior à experiência no Grupo H e haviam trabalhado em outras empresas por algum tempo, migrando para Joinville em busca de trabalho. Esse período foi marcado pela busca de ambos os grupos de inserção no mercado de trabalho e estabilidade profissional e financeira, em um momento de estagnação e instabilidade econômica do País. A migração foi entendida como uma forma de buscar melhores condições e de afirmar um caminho próprio para sua vida profissional. Isso também marcou o rompimento dos sujeitos com as identidades de seus pais, pois buscaram perspectivas de vida e trabalho diferentes.

Ao relatarem as experiências como empregados do Grupo H, percebe-se a identificação com a companhia que se estabeleceu ao longo dos anos. Para melhor compreender suas trajetórias na empresa, reagrubei os sujeitos em dois grupos: os que assumiram cargos gerenciais e os que assumiram cargos técnico e operacional voltados para o processo produtivo. Ambos os grupos vivenciaram a intensificação do trabalho provocado pelas mudanças no processo produtivo e nas técnicas de gestão da empresa, implementadas nos sucessivos processos de fusão das companhias até a formação do Grupo H. Todos foram interpelados, em intensidades diferentes, pelas mediações que a empresa lançou mão para garantir a adesão, o comprometimento e o controle de suas ações.

Devido a tais mediações, o grupo de trabalhadores analisados construiu suas identidades em consonância com os valores e a cultura da organização, introjetando-os como elementos constitutivos de suas identidades. Esse processo parece ter ocorrido com maior intensidade com os sujeitos que ocuparam cargos gerenciais, pois eram porta-vozes da cultura da empresa e foram constantemente confrontados com essas mediações. O processo chegou a tal intensidade para esses sujeitos a ponto de começarem a questionar sua identidade, o que a constituía e o que era imposto pela empresa, até que ponto os valores assumidos estavam em consonância com os seus valores. A intensificação da exploração da força de trabalho dos entrevistados, tanto física como mental, gerou o sofrimento psíquico, compreendido como integrante do trabalho, ou seja, aquilo que faz parte da troca estabelecida com a empresa. Enquanto a organização oferecia bons salários, benefícios, segurança, estabilidade e possibilidade de uma carreira profissional ascendente, eles aceitaram a intensificação do trabalho, a maior exploração de sua capacidade produtiva e as perdas psicossociais que

poderiam estar associadas, tais como distanciamento da família, perda de vínculos sociais fora da empresa, sofrimento psíquico devido à carga excessiva de trabalho, e adesão incondicional a uma identidade profissional construída para manter o controle sobre seu trabalho.

No eixo temático A Demissão, pode-se analisar o processo de demissão dos entrevistados, como se sentiram e as implicações em suas identidades. O processo de demissão não foi padronizado, embora os desligamentos tenham apresentado alguns fatos em comum: demitidos por seus superiores imediatos, houve uma conversa individual e foram encaminhados para a realização dos processos formais com o RH. Em alguns casos, utilizaram-se moderadores para reduzir as implicações da demissão, como a oferta de indenizações financeiras maiores, consultoria de *outplacement* e aviso prévio maior que o estabelecido por lei. Porém não foram utilizados de maneira abrangente. Sobre os motivos para o desligamento e o critério empregado para a escolha das pessoas a serem demitidas, houve um padrão no discurso oficial da empresa percebido pelos entrevistados. Em todos os casos, foi apontada a necessidade de reestruturação na empresa com o objetivo de reduzir custos. Como critério de demissão, foi usada a avaliação de desempenho, e somente um caso foi diferente, pois se tratava de uma reestruturação ocasionada pela mudança do diretor da área. Para os entrevistados, as reestruturações estavam visíveis e precederam suas demissões (como constataram). Mas o critério utilizado foi questionado, pois acreditavam que outras questões haviam pesado na decisão, como a idade, tempo de vínculo com a empresa, salário e relacionamento com a chefia. Sobre a avaliação de desempenho alguns concordaram que não apresentaram nos últimos tempos boas avaliações, porém para outros havia a incoerência de serem bem avaliados e premiados no ano anterior e demitidos no ano seguinte.

Assim sendo, os sentimentos gerados pela demissão foram contraditórios, ao mesmo tempo em que sentiram alívio por estarem saindo de uma empresa que os aprisionou e solicitava cada vez mais adesão às suas condutas e maior produtividade; por outro lado, se ressentiam da desconsideração por tantos anos de serviços prestados. Sentiram-se desvalorizados e descartados pela empresa e de alguma forma traídos, já que haviam aderido a um contrato tácito que fora quebrado pela empresa, no qual a organização provia segurança e estabilidade e eles aderiam a suas condutas e forneciam sua capacidade produtiva. Com o rompimento unilateral do acordo o sentimento de morte da identidade de trabalhador construída e imbrincada a empresa emergiu nos entrevistados. A demissão teve reverberações no conjunto

de posições de sujeito assumidas pelos entrevistados, pois as práticas narrativas da empresa tinham importante papel definidor de suas identidades. A perda dessas referências, com a exclusão do espaço social onde construíam e reforçavam suas identidades, abalou as compreensões que detinham sobre si, fazendo-se necessário reconstruir suas identidades em novos espaços sociais.

No terceiro eixo temático, Novos Arranjos Identitários, são analisadas as vivências dos sujeitos fora do Grupo H e suas tentativas de construção de novas identidades. A busca por trabalho, as novas experiências de emprego, o desemprego e os trabalhos precarizados realizados possibilitaram reorganizações de suas identidades e estabeleceram as condições que formaram seu olhar para o futuro. O desemprego foi uma experiência marcante e de difícil vivência para os entrevistados. No momento das entrevistas, dois sujeitos estavam desempregados, porém a maioria passou por algum momento de desemprego. A identificação com essa posição de sujeito foi difícil e somente um se considerou desempregado. Entendo que o estigma do desemprego e as inseguranças geradas por essa condição fizeram com que os entrevistados buscassem outras formas de construir suas identidades. O medo do desemprego foi um forte mediador para a identificação com a empresa, e assumir tal posição seria negar a compreensão de si mesmo, aceitar o fracasso vinculado ao desemprego e negar a possibilidade de construção e manutenção de uma identidade de trabalhador.

Dois sujeitos passaram por experiências de emprego em outras empresas, a sua adaptação às novas organizações com suas políticas e valores foi difícil, pois ainda apresentavam forte identificação com os valores do Grupo H. Buscaram inserir-se numa nova realidade, atrelados à antiga identidade, não conseguindo assimilar a cultura das empresas. Necessitavam desconstruir as identidades moldadas no Grupo H para poderem assimilar a nova cultura, mas significaria abandonar a identidade de trabalhador que possuíam, além de traição à antiga referência de empresa. Preferiram então sair a aceitar uma nova identificação com as organizações. Pode-se concluir que a demissão do Grupo H fez com que pensassem sobre a forma de trabalho que haviam constituído e buscassem algo diferente, como relatado pelos sujeitos, mas ao descreverem as dificuldades enfrentadas nas novas organizações, reforçam a percepção de que ainda estavam fortemente identificados com a antiga empresa.

Ao enfrentarem o mercado de trabalho em busca de emprego, os entrevistados utilizaram os métodos tradicionais de inserção, ou seja,

por meio de entrega de currículo, cadastro em agências de emprego, utilização de consultorias e da rede de contatos para conseguir indicações. Encontraram dificuldades nos processos seletivos devido à idade e ao tempo de experiência. Nesse caso, identificaram a contradição do mercado ao exigir qualificação e experiência e ao mesmo tempo excluir os trabalhadores que as detinham. A perda salarial e de *status* de emprego foram visíveis, pois tanto os que se empregaram como os que ainda procuravam trabalho conseguiram cargos e salários iguais ou inferiores aos que detinham no Grupo H. Compreendem que as mudanças no contexto produtivo, das quais fizeram parte no Grupo H, dificultam a contratação de pessoas mais velhas, com larga experiência profissional, pois preferem pessoas mais novas, com conhecimentos tecnológicos mais adequados às necessidades atuais e com baixa exigência salarial. Porém, frente às adversidades encontradas, os entrevistados individualizaram a responsabilidade de conseguir um novo emprego por meio de aquisição de novos conhecimentos para se manterem empregáveis.

Ao relatarem a situação vivenciada no momento da entrevista, constatei que os entrevistados estavam assim distribuídos: dois desempregados, dois empregados (um novamente no Grupo H em cargo inferior ao que detinha anteriormente e outro como professor universitário) e dois trabalhavam como autônomos, constituíram empresas e estavam atuando como consultores. A relação com o trabalho se alterou para todos, mesmo para o sujeito que tornou ao Grupo H. Identificaram fatores positivos relacionados à experiência de perda do vínculo com a empresa, pois repensaram suas vidas, a forma como trabalhavam e o que desejavam para o seu futuro profissional. Perceberam que detinham uma boa experiência e energia para se empenhar em uma nova atividade laboral, o que os fez considerar um reinício em suas vidas. Os relacionamentos com a família e amigos também sofreram mudanças, puderam se aproximar dos parentes e lhes dedicar maior atenção. Os aspectos negativos estão relacionados à falta de contato com os antigos colegas, além do sentimento de isolamento causado pelo trabalho autônomo e pelo desemprego.

O rompimento do vínculo com o Grupo H fez os entrevistados considerarem outras necessidades no trabalho, como maior liberdade e qualidade de vida. Um dos sujeitos, atualmente empregado como professor, assumiu a carreira como seu projeto profissional, sendo dos entrevistados o que demonstrou maior identificação com sua nova situação laboral. Quanto aos outros, parece evidente a precarização de suas condições de trabalho, no caso dos autônomos, e da desqualificação

sofrida pelos desempregados e pelo sujeito empregado novamente no Grupo H. Buscam assumir novas posições de sujeito nos espaços sociais onde se inserem ou que buscam inserção. Tais experiências estão possibilitando novos arranjos identitários que são perceptíveis quando olham para seus futuros profissionais. Ao colocarem como projeto de futuro a extensão da situação atual, ou seja, conseguir um novo emprego para os desempregados, obter êxito em seus empreendimentos para os autônomos, e ascender a novos cargos para os empregados, evidenciam as posições de sujeito assumidas. A maioria mantém uma identidade de trabalhador vinculada ao mercado de trabalho formal, mas em contextos diferentes, e aqueles que buscaram o trabalho flexível assumem uma nova posição de sujeito.

Sem a pretensão de realizar uma conclusão definitiva, compreendo que o trabalho desempenha papel central na construção das identidades dos seres humanos. O longo vínculo de emprego vivenciado pelos sujeitos desta pesquisa propiciou um espaço de construção de suas identidades, fortemente atreladas às práticas narrativas utilizadas como mediadoras de controle e conformações de suas identidades. A demissão foi uma experiência que ocasionou o rompimento com uma importante referência para suas identidades, gerou sofrimento e posicionou os sujeitos em novo espaço social, da flexibilidade e instabilidade de vínculos do mundo contemporâneo. Ao buscarem novos contextos de trabalho, permitiram novas constituições de suas identidades, as quais tiveram que concorrer com os posicionamentos assumidos e estabelecidos durante os anos de empresa. Em suas novas atividades de trabalho, ou na busca por um, procuram refazer e construir novas identidades a partir da compreensão das narrativas de suas vidas e posições assumidas nos novos espaços. Desta maneira compreendo que as implicações da demissão para estes trabalhadores que possuíam um longo vínculo de emprego e, consequentemente, constituições identitárias imbricadas às práticas narrativas da empresa foram: a desestruturação da construção identitária que possuíam, causando sofrimento com o processo de reconstrução/reorganização das identidades a partir dos novos posicionamentos assumidos (desempregado, trabalhador autônomo, docente, empregado sob novas condições) em uma realidade diferente da que haviam construído; a precarização do trabalho e desqualificação dos trabalhadores demitidos; a consequente perda da aparente estabilidade financeira que possuíam com o vínculo de emprego; a desestruturação e reorganização dos vínculos familiares e de amizade.

A experiência dos sujeitos reforça a compreensão do aspecto dinâmico e multifacetado das identidades e da importância do trabalho em seus processos de constituição. Não pude compreender a identidade como fugaz, em constante mutação e abandono de posicionamentos, nem tão pouco como a formação do eu estável e imutável, constituída em determinada fase da vida e que sofresse pouca ou nenhuma implicação das vivências dos sujeitos. Pude sim compreender que identidades são organizações de posições de sujeitos assumidas e atribuídas à pessoa em um determinado momento de sua vida e que possibilitam uma compreensão de si. Estas posições de sujeitos estão inseridas em um determinado contexto histórico. As identidades estão em constante transformação, devido as diferentes posições de sujeito assumidas durante o curso da vida da pessoa, porém a consciência de um eu advém da possibilidade de compreensão de sua trajetória identitária. Posso perceber este movimento e compreensão do eu a partir dos sujeitos entrevistados, onde constroem uma história para narrar sua trajetória identitária. Não estão mais posicionados como funcionários do Grupo H, porém isto não se apaga de sua trajetória identitária, se reconfigura. Hoje posicionam-se como desempregados, autônomos, docentes, empregados, que foram funcionários do Grupo H, que possuem um determinado sentido sobre esta experiência e de como ela influencia seus posicionamentos atuais e suas projeções de futuro. Fica evidente a importância do trabalho no processo de construção identitária, pois está entremeado a todas as práticas sociais dos sujeitos e a todos os posicionamentos assumidos. As mudanças na relação com o trabalho parecem implicar diretamente na constituição identitária dos sujeitos.

Considero que esta pesquisa contribui para a compreensão das implicações da demissão nas identidades dos trabalhadores, acreditando, porém, que alguns paradoxos foram identificados nos discursos dos sujeitos e que necessitariam ser aprofundados em estudos futuros, tais como: a experiência de trabalho na empresa, na qual o volume de trabalho era intenso e desgastante, exigindo que os funcionários estivessem constantemente “subindo a escada rolante na contramão”, mas ao mesmo tempo ser considerada como a melhor empresa para se trabalhar na região e ressentir que não pôde “ajustar mais a bitola da garganta” para permanecer na companhia; a alegação do Grupo H em anunciar como motivo da reestruturação produtiva e de gestão a crise econômica mundial e a necessidade de reduzir custo, mas responsabilizar os funcionários por não atingirem as expectativas e os resultados esperados pela empresa; a divulgação pela empresa da

avaliação de desempenho como critério de demissão e desligar pessoas com boas avaliações; assim como demitir funcionários e homenageá-los pelo trabalho realizado; e os sentimentos contraditórios dos entrevistados, de tristeza, sofrimento e alívio, relaxamento por serem demitidos da empresa. Todos estes paradoxos dificultaram ainda mais a compreensão dos sujeitos sobre o que ocorreu em suas vidas naquele momento e na elaboração da demissão.

Ademais outros aspectos podem ser aprofundados em novas pesquisas, como: o estudo das implicações da demissão de funcionários nas identidades dos trabalhadores que permanecem na empresa, a análise sob a mesma ótica deste estudo, porém com trabalhadores operários, o estudo longitudinal de trabalhadores demitidos e as implicações em suas identidades.

REFERÊNCIAS¹⁹

- Álvaro, J. L. E. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo veintiuno de España.
- Alves, G. (2007). *Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho*. (2ª ed.). Londrina: Práxis.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. (2ª ed.). São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2006). A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In R. Antunes, *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil* (pp. 15-25). São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (1999a). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. (6ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Antunes, R. (1999b). O mundo precarizado do trabalho e seus significados. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 2(1), 55-59.
- Bauman, Z. (2005). *Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Batista, L. G., Castro, A. S. C. & Bule, M. V. de A. (2009). Estratégia de desenvolvimento de produtos eletroeletrônicos para a classe c: um estudo de caso da Multibrás S/A. *Cadernos de Administração*, 1(3). Recuperado em 16 de Agosto de 2011, de http://www.fsma.edu.br/cadernos/adm_fsma.html.
- Bakkar, Muhamad. (2009). *A Indústria Eletrometal-Mecânica da Região de Joinville: do aglomerado industrial ao arranjo produtivo local*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Econômico, Universidade Federal do Paraná, Curitiba. Recuperado em 20 de Julho de 2011, de <http://dspace.c3sl.ufpr.br:8080/dspace/bitstream/handle/1884/19496>

¹⁹ De acordo com o estilo APA – American Psychological Association

/Dissertacao%20mestrado%20muhamad%20bakkar.pdf?sequence=1

Berger, P. L., & Luckmann, T. (2009). *A construção social da realidade*. (30ª ed.). Petrópolis: Vozes.

Braverman, H. (1980). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. (3ª ed.). Rio de Janeiro: Zahar.

Caldas, M. P. (2000). *Demissão: efeitos e alternativas para empresa e indivíduo*. São Paulo: Atlas.

Campos, M. (2005). *Identidades e Informalidades: um estudo com trabalhadores do setor informal de Florianópolis-SC*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Recuperado em 20 de Setembro de 2011, de <http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0203.pdf>

Campos, R. R., Batschauer, J. & Calheiros, R. P. (2005). Arranjo produtivo local eletrometal-macânico da região de Joinville. In E. S., Flausino, S. A. F., Cario & G., Montibeller (Orgs.), *Programa estratégico de desenvolvimento com base na inovação: relatório geral* (pp. 183-235). Recuperado em 12 de Agosto de 2011, de http://www.labsad.ufsc.br/estudos_economia_SC/Sintese%20master%20plan.html

Cardoso, A. M., Comin, A. A., & Guimarães, A. G. (2006). Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira. In N. A. Guimarães, & H. Hirata (Orgs.), *Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações* (pp. 127-161). São Paulo: Senac São Paulo.

Castel, R. (1998). *As metamorfoses da questão social*. Petrópolis: Vozes.

Ciampa, A. C. (1993). Identidade. In S. T. M. Lane & W. Codo (Orgs.), *Psicologia social: o homem em movimento* (pp. 58-75). (11ª ed.). São Paulo: Brasiliense.

- Ciampa, A. C. (1987). *A estória do Severino e a história da Severina: um ensaio de psicologia social*. São Paulo: Brasiliense.
- Codo, W., Sampaio, J. J. C., & Hitomi, A. H. (1993). *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. (3ª ed.). Petrópolis: Vozes.
- Costa, J. F. (1987). A consciência da doença enquanto consciência do sintoma: a “doença dos nervos” e a identidade psicológica. *Cadernos do IMS/UERJ*, 1(1), 5-44. Recuperado em 31 de Outubro de 2011, de http://jfreirecosta.sites.uol.com.br/artigos/artigos_pdf/consciencia_d_a_doenca.pdf.
- Coutinho, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 189-202.
- Coutinho, M. C. (2006). *Participação no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Coutinho, M. C., & Guerra, L. J. (2006). Implicações de programas de enxugamento para trabalhadores egressos de uma empresa estatal de energia elétrica. In Piccinini, V., Holzmann, L., Kovács, I., & Guimarães, V. N. (Org.), *O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: Persistências e inovações* (pp. 203-225). Porto Alegre: UFRGS.
- Coutinho, M. C., & Jacques, M. G. (2004). Uma contribuição da psicologia para a análise das implicações do desemprego. *Psico*, 35(2), 161-167.
- Coutinho, M. C., & Silva, K. S. S. (2009). *O lugar do sujeito no contexto do trabalho contemporâneo*. Florianópolis: Trabalho não publicado.
- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19(especial), 29-37.

- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. (2009). *Sistema PED – pesquisa de emprego e desemprego: mercado de trabalho metropolitano*. nº 33. Recuperado em 12 de Janeiro de 2010, de http://www.dieese.org.br/ped/metropolitana/ped_metropolitana1009.pdf.
- Demazière, D. (2006). Introdução: uma abordagem sociológica sobre a categoria do desemprego. In N. A. Guimarães, & H. Hirata (Orgs.), *Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações* (pp. 23-42). São Paulo: Editora Senac São Paulo.
- Diniz, C. C. & Crocco, M. A. (1996). Reestruturação Econômica e Impacto Regional: o novo mapa da indústria brasileira. *Nova Economia*, 6(1), 77-103. Recuperado em 20 de Julho de 2011, de <http://www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v6n1/060103.pdf>.
- Enriquez, E. (1999). Perda do trabalho, perda da identidade. *Cadernos da Escola do Legislativo*, 5(9), 53-73.
- Enriquez, E. (1997). O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. *RAE – Revista de administração de empresas*, 37(1), 18-29.
- Freitas, L. de A. (1997). *E uma carreira profissional sólida se desmancha no ar: Um estudo psicossocial da identidade*. São Paulo: Cabral.
- Freitas, L. de A. (1999). Identidade e desemprego qualificado. *Revista ciências humanas*, 5(1). Recuperado em 17 de Outubro de 2011, de <http://www.unitau.br/scripts/prppg/humanas/download/identidadede semprego-N1-1999.pdf>
- Frigotto, G. (1999). Globalização e a crise do emprego: mistificações e perspectivas da formação técnico-profissional. *Boletim técnico do Senac*, 25(2). Recuperado em 26 de Setembro de 2011, de <http://www.senac.br/informativo/bts/252/boltec252c.htm>
- Fundação Instituto de Pesquisa e Planejamento para o Desenvolvimento Sustentável de Joinville – IPPUJ. (2011). *Joinville Cidade em Dados 2010/2011*. Joinville: Autor. Recuperado em 20 de Julho de

- 2011, de
http://www.joinville.sc.gov.br/dmdocuments/JOINVILLE_cidade_e_m_dados_2010-2011_IPPUJ.pdf
- Gomes, M. S. E. de A. (2002). *Empregabilidade nos tempos de reestruturação e flexibilização: Trajetórias de trabalho e narrativas de ex-empregados do setor elétrico brasileiro*. Tese de Doutorado, Programa de Pós Graduação em Sociologia e Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Goffman, E. (1988). *Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: LTC.
- Hall, S. (2006). *A identidade cultural na pós-modernidade*. (11ª ed.). Rio de Janeiro: DP&A.
- Hall, S. (2004). Quem precisa de identidade?. In T. T. Silva, S. Hall, & K. Woodward (Orgs.), *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais* (pp. 103-131). (3ª ed.). Petrópolis: Vozes.
- Hirata, H. (2003). Tecnologia, formação profissional e relações de gênero no trabalho. *Revista educação & tecnologia*, 4(6), 144-156. Recuperado em 26 de Setembro de 2011, de <http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/revedutec/article/viewFile/1081/684>
- Holzmann, L. (2006). Toyotismo. In A. Cattani, & L. Holzmann (Orgs.), *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* (pp. 315-318). Porto Alegre: Ed. da UFRGS.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2011a). *IBGE Cidades@: Santa Catarina, Joinville*. Recuperado em 08 de Julho de 2011, de <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/painel/painel.php?codmun=420910#>.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2011b). *Sinop do Censo Demográfico 2010*. Rio de Janeiro: IBGE. Recuperado em 12 de Julho de 2011, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/sino_pse.pdf.

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2010). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios: Síntese de indicadores 2009*. Rio de Janeiro: Autor. Recuperado em 30 de Setembro de 2011, de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/pnad_sintese_2009.pdf
- Iniiguez, L. (2004). Os fundamentos da análise do discurso. In L. Iniiguez, *Manual de análise do discurso em ciências sociais* (pp. 50-104). Petrópolis: Vozes.
- Jacques, C. G. (2011, 10-13 de Julho). *Entre a racionalidade econômica e a coesão social: um estudo sobre o instituto consulado da mulher – Joinville/SC*. Trabalho apresentado na IX Reunião de Antropologia do Mercosul. Resumo recuperado em 16 de Agosto de 2011, de http://www.sistemasmart.com.br/ram/arquivos/9_6_2011_22_58_37.pdf.
- Jacques, C. G. (2010). *A construção social da empresa em tempos de responsabilidade social corporativa: um estudo de caso a partir da Whirlpool SA*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós Graduação em Sociologia Política, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Recuperado em 16 de Agosto de 2011, de <http://www.tede.ufsc.br/teses/PSOP0386-D.pdf>.
- Jacques, M. G. C. (2008). Identidade. In M. N. Strey (Org.), *Psicologia social contemporânea: livro-texto* (pp. 159-167). (11ª ed.). Petrópolis: Vozes.
- Jacques, M. G. C. (2006). Trabalho e Identidade. In A, Cattani, & L. Holzmann (Orgs.), *Dicionário de Trabalho e Tecnologia* (pp. 155-157). Porto Alegre: Ed. da UFRGS.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: um análisis sócio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata.
- Kim, H. N. (2008). *Do formal para o informal: executivos em trabalhos flexíveis*. Tese de Doutorado, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo. Recuperado em

24 de Outubro de 2011, de
<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/2528>.

- Lacey, J. A. (2006). *Fusões e aquisições internacionais: um estudo de caso brasileiro*. Dissertação de mestrado, Programa de Pós Graduação em Economia e Finanças, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. Recuperado em 16 de Agosto de 2011, de <http://www.tede.ufsc.br/teses/PCNM0168.pdf>.
- Laplanche, J., & Pontalis, J. (2001). *Vocabulário da psicanálise*. (4ª ed.). São Paulo: Martins Fontes.
- Lima, J. C. (2007). Do assalariamento e suas variações: do trabalho típico e atípico. In I. C. F. Borsoi, & R. A. Scopinho (Orgs.), *Velhos trabalhos, novos dias: modos atuais de inserção de antigas atividades laborais*. Fortaleza: Edições UFC.
- Lima, M. E. A. (1994). Novas políticas de recursos humanos: seus impactos na subjetividade e nas relações de trabalho. *RAE – Revista de administração de empresas*, 34(3), 115-124.
- Marx, K. (1867/2002). *O capital: crítica da economia política: livro primeiro: o processo de produção do capital*. (vol. I, 20ª ed.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Mascarenhas, K. L. (2008). *O sentido do trabalho e a identidade do executivo brasileiro: estudo de caso sobre os impactos da demissão*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. Recuperado em 02 de Outubro de 2011, de http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?s_elect_action=&co_obra=109184
- Mészáros, I. (2009). *A Crise Estrutural do Capital*. São Paulo: Boitempo.
- Mészáros, I. (2006). Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil* (pp. 27-44). São Paulo: Boitempo.

- Minayo, M. C. S. (1994). Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In M. C. S. Minayo, *Pesquisa social: teoria, método e criatividade* (pp. 9-29). (24ª ed.). Petrópolis: Vozes.
- Minayo, M. C. S. (2008). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. (11ª ed.). São Paulo: Hucitec.
- Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior (2007). *Pesquisa de Mercado Interno para o APL Metalmeccânico de Joinville*. Recuperado em 2 de Agosto de 2011, de http://www.mdic.gov.br/arquivos/dwnl_1199884386.pdf
- Ministério do Trabalho e Emprego – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (2011a). *Perfil do Município*. Recuperado em 2 de Agosto de 2011, de <http://perfildomunicipio.caged.gov.br/index.asp>
- Organização Internacional do Trabalho. Escritório da Organização Internacional do Trabalho. (2009a). *Perfil do trabalho decente no Brasil*. Brasília e Genebra: OIT. Recuperado em 08 de Abril de 2010, de <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=404>
- Organização Internacional do Trabalho. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2009b). *Panorama Laboral 2009*. Lima: OIT. Recuperado em 08 de Abril de 2010, de <http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama09.pdf>
- Pagès, M., Bonetti, M., Gaulejac, V. de, & Descendre, D. (1987). *O poder das organizações : A dominação das multinacionais sobre os indivíduos*. São Paulo: Atlas.
- Pereira, M. C. & Brito, M. J. de. (2006). Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial. *Revista mal estar e subjetividade*, 6(1), 143-181. Recuperado em 20 de Outubro de 2011, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/malestar/v6n1/09.pdf>.
- Pero, V. (2006). Duração do (des)emprego formal e mobilidade ocupacional. In N. A. Guimarães, & H. Hirata (Orgs.), *Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações* (pp. 127-161). São Paulo: Senac São Paulo.

- Pessoa, E., Mattos, F. A. M. de, Britto, M. A. de, & Figueiredo, S. da S. (2009). *Emprego público no Brasil: comparação internacional e evolução recente*. Trabalho apresentado no XIV Encontro Nacional de Economia Política. Artigo recuperado em 01 de Novembro de 2011, de http://sep.org.br/artigo/4_congresso/1543_85b9bf5667014bbf493f3f6e6c672b0b.pdf.
- Pfeilsticker, Z. V. de S. (2008). *Demissão voluntária: passagem da para as vulnerabilidades do mundo do trabalho*. Tese de Doutorado, Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado em 20 de Outubro de 2011, de <http://repositorio.bce.unb.br/handle/10482/3567>.
- Pinheiro, O. G. (2004). Entrevista: uma prática discursiva. In M. J. P. Spink (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 183-214). (3ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Pliopas, A. L. V., Tonelli, M. J. (2007). Doces práticas para matar: demissão e downsizing na perspectiva de demissores e profissionais de recursos humanos. *Organizações & Sociedade*, 14(42), 115-131. Recuperado em 15 de Outubro de 2011, de <http://www.revistaoes.ufba.br/viewarticle.php?id=174&layout=abstract>
- Pochmann, M. (2001). *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo.
- Pochmann, M. (1998). Velhos e novos problemas do mercado de trabalho no Brasil. *Indicadores econômicos FEE*, 26(2), 119-139. Recuperado em 20 de Setembro de 2011, de <http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/view/1297/1665>
- Rabelo, G. (2002). *Nova cultura do trabalho e do emprego: que desafios para os atores sociais?*. (Dinâmica – Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconômica, Working Paper). Lisboa: Dinâmica. Recuperado em 01 de Novembro de 2011, de <https://repositorio.iscte.pt/bitstream/10071/482/1/wp23-2002.pdf>

- Raitz, T. R. (2009). *Informativo Caged*. nº 11/2009. Recuperado em 12 de Janeiro de 2010, de http://www.sine.sc.gov.br/uploads/Outubro_2009%20-%20Noticias%20Caged.pdf.
- Ramírez, J. F. O. (2007). Alternativas de identificación: una revisión de tema. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 5(2), 23-54.
- Santos, B. S. (2008). *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. (12ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Sato, L., & Bernardo, M. H. (2005). Saúde mental e trabalho: os problemas que persistem. *Ciência e Saúde Coletiva*, 10(4), 869-878. Recuperado em 26 de Fevereiro de 2012, de <http://www.scielo.org/pdf/csc/v10n4/a11v10n4.pdf>
- Schirato, M. A. R. (2000). *O feitiço das organizações: Sistemas imaginários*. São Paulo: Atlas.
- Segnini, L. R. P. (2000). Educação e Trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. *São Paulo em Perspectiva*, 14(2), 72-81. Recuperado em 30 de Setembro de 2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392000000200011&script=sci_arttext
- Seligmann-Silva, E. (1997). Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. *Cadernos de Saúde Pública*, 13(Supl. 2), 95-109. Recuperado em 26 de Fevereiro de 2012, de <http://www.scielo.org/pdf/csp/v13s2/1367.pdf>
- Sennett, R. (2009). *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record.
- Silva, M. M. (2009). *O mosaico do desemprego*. Tese de Doutorado, Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. Recuperado em 20 de Outubro de 2011, de <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000448884&opt=1>.

- Singer, P. (1999). *Globalização e desemprego: diagnóstico e alternativas*. (3ª ed.). São Paulo: Contexto.
- Soares, D. H. P. & Sestren, G. (2007). Projeto profissional: o redimensionamento da carreira em tempos de privatização. *Psicologia & Sociedade*, 19(especial), 66-74. Recuperado em 01 de Novembro de 2011, de <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea10.pdf>
- Spink, M. J. P. (2004). *Linguagem e produção de sentidos no cotidiano*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Spink, M. J. P., & Frezza, R. M. (2004). Práticas sociais e produção de sentidos: a perspectiva da psicologia social. In M. J. P. Spink (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 17-39). (3ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Spink, M. J. P., & Lima, H. (2004). Rigor e visibilidade: a explicitação dos passos da interpretação. In M. J. P. Spink (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 63-122). (3ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Spink, M. J. P., & Medrado, B. (2004). Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In M. J. P. Spink (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 41-61). (3ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Spink, M. J. P., & Menegon, V. M. A. (2004). A pesquisa como prática discursiva: superando os horrores metodológicos. In M. J. P. Spink (Org.), *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas* (pp. 63-92). (3ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Toassi, A. J., Stolf, M. C., Coutinho, M. C., & Soares, D. H. P. (2008). O movimento de João de Santo Cristo no mundo: a via-crusis de uma identidade. *Aletheia*, 27(1), 139-156. Recuperado em 01 de Novembro de 2011, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1413-03942008000100011&script=sci_arttext&tlng=pt

- Triviños, A. N. S. (1987). *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas.
- Tolfo, S. da R., Philipi, D. A., Grandi, C. A., Picinin, D., & Noernberg, T. R. (2004). Trabalho, desemprego e identidade: estudo de caso em uma empresa privatizada do setor de telecomunicações. *Katálysis* 7(2), 249-256.
- Tonelli, M. J. (2000). *Os sentidos das máquinas: novas tecnologias e a aceleração do cotidiano do trabalho*. Tese de Doutorado, Programa de Pós Graduação em Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Zago, N. (2003). A entrevista e seu processo de construção: reflexões com base na experiência prática de pesquisa. In N. Zago, M. P. Carvalho, & R. A. T. Vilela (Orgs.), *Itinerários de pesquisa: perspectivas qualitativas em sociologia da educação* (pp. 287-309). Rio de Janeiro: DP&A.

APÊNDICES

Apêndice A – Resumo da pesquisa em base de dados²⁰

Descritores	Artigos publicados em Periódicos		Teses e Dissertações	
	Scielo	Capes	Capes	BDTD
Demissão e Identidade	0	1	14	2
Desligamento e Identidade	0	0	23	4
Enxugamento e Identidade	0	0	6	1
Reestruturação e Identidade	3	7	196	10
<i>Downsizing</i> e Identidade	0	0	1	1
Desemprego e Identidade	5	5	115	10
Trabalho e Identidade	377	461	10.573	1.006

²⁰ As pesquisas realizadas em base de dados de periódicos utilizaram todos os índices para a busca. No acesso a base de dados de teses e dissertações foi realizada pesquisa no índice assunto. Os dados foram atualizados em Junho de 2011.

Apêndice B – Roteiro de entrevista

- **Dados de Identificação:**

Idade; Escolaridade; Estado civil; Número de filhos; Idade dos filhos; Quem é o responsável pelo sustento da família; Quanto tempo permaneceu na última empresa em que trabalhou; Data da demissão; Atualmente está empregado; Caso Negativo: há quanto tempo está desempregado? Caso positivo: Quanto tempo ficou desempregado? E quanto tempo está na empresa atual?

- **Trajetória Profissional**

- 1 – Qual foi o seu primeiro trabalho? Quantos anos tinha?
- 2 – E após esta experiência, quais foram as outras atividades que desempenhou?
- 3 – Quais eram as suas principais atribuições nesses trabalhos?
- 4 – Quanto tempo ficou em cada uma destas atividades?
- 5 – Como foram as saídas de cada uma desses locais de trabalho?
- 6 – Como foi a experiência na última empresa que trabalhou?
- 7 – Por quanto tempo trabalhou lá?
- 8 – Como era o seu trabalho? Que atribuições possuía?
- 9 – Como era o seu relacionamento com os colegas de trabalho?

- **Demissão**

- 10 – Como ocorreu a sua demissão?
- 11 – Quais foram as causas de sua demissão?
- 12 – Como você se sentiu após a demissão?
- 13 – O que você pensa sobre os processos de desligamentos das empresas?
- 14 – O que você tem feito (ou fez) para lidar com a condição de desempregado?
- 15 – O que você tem feito (ou fez) para se inserir no mercado de trabalho?
- 16 – O que mudou na sua vida após o desligamento?

- **Identidades**

- 17 – Como ficou o relacionamento com os antigos colegas de trabalho após a demissão?
- 18 – Como ficou seu relacionamento com seus familiares e amigos após a demissão?

- 19 – Comparando você quando trabalhava na empresa X com você atualmente, o que mudou? Por quê? Como percebe essas mudanças?
- 20 – Como você se descreveria enquanto trabalhador?
- 21 – Qual a importância do trabalho para você?
- 22 – O que você planeja para o seu futuro profissional?

Apêndice C – Termo de consentimento livre e esclarecido

Eu, Ricardo Seifert Miranda, sou aluno do mestrado em psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina e estou desenvolvendo uma pesquisa, sob a orientação da Professora Maria Chalfin Coutinho, que tem por objetivo compreender as implicações da demissão para as identidades de trabalhadores desligados após longo vínculo de emprego. Para isso serão realizadas entrevistas que farão uso de um gravador de voz digital. O conteúdo de cada entrevista será transcrito e, se você tiver interesse, trarei este material para você ler e fazer correções, se achar necessário. Todos os dados que comprometam a sua privacidade serão mantidos em caráter confidencial e os resultados dessa pesquisa somente serão divulgados com objetivos científicos, mantendo sua identidade em sigilo, tal como a da empresa em que trabalha e/ou trabalhou, ou de qualquer outra pessoa que vier a ser mencionada no momento da entrevista. Desta forma, você não corre riscos em participar da pesquisa e espero que os resultados possam trazer benefícios para você e outros que vivenciaram a situação de demissão e desemprego após anos de trabalho em uma mesma empresa. A sua participação nesta pesquisa não é obrigatória, e caso queira desistir poderá, a qualquer momento, manifestar a sua intenção em não continuar participando, sem qualquer prejuízo à sua pessoa, basta entrar em contato comigo. Quaisquer informações adicionais poderão ser obtidas a qualquer momento pelo telefone (47) 3472-2341 ou (47) 8856-3604 falando com Ricardo Miranda.

Pesquisador principal: _____
Ricardo Seifert Miranda – fone: (47) 8856-3604



Pesquisadora responsável: _____
Maria Chalfin Coutinho

Eu, _____,
portador do R.G. _____ fui esclarecido(a) sobre a
pesquisa **“Implicações da demissão para as identidades de trabalhadores desligados após longo vínculo de emprego”** e concordo que meus dados sejam utilizados na realização da mesma. Declaro, ainda, que recebi uma cópia do presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

(local e data)

Assinatura

ANEXO A – Aprovação do comitê de ética

 **Andamento do projeto - CAAE - 0083.0.242.000-10**


Título do Projeto de Pesquisa				
Implicações da Demissão para as Identidades de Trabalhadores Desligados após Longo Vínculo de Emprego				

Situação	Data Inicial no CEP	Data Final no CEP	Data Inicial na CONEP	Data Final na CONEP
Aprovado no CEP	18/05/2010 15:31:42	24/06/2010 15:41:10		

Descrição	Data	Documento	Nº do Doc	Origem
2 - Recebimento de Protocolo pelo CEP (Check-List)	18/05/2010 15:31:42	Folha de Rosto	0083.0.242.000-10	CEP
3 - Protocolo Aprovado no CEP	24/06/2010 15:41:09	Folha de Rosto	780/10	CEP
1 - Envio da Folha de Rosto pela Internet	14/05/2010 17:00:25	Folha de Rosto	FR340386	Pesquisador



<http://portal2.saude.gov.br/sisnep/pesquisador/>